

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки праці і менеджменту

РИНОК ПРАЦІ

Методичні вказівки до вивчення дисципліни для студентів напряму
6.030505 – „Управління персоналом і економіка праці”

Кіровоград – 2009

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра економіки праці і менеджменту

РИНОК ПРАЦІ

Методичні вказівки до вивчення дисципліни для студентів напряму
6.030505 – „Управління персоналом і економіка праці”

Затверджено на засіданні
кафедри економіки праці і менеджменту
Протокол № 9 від „ 25 ” березня 2009 р.

Кіровоград – 2009

Ринок праці: Методичні вказівки до вивчення дисципліни для студентів
напряму 6.030505 – „Управління персоналом і економіка праці”/ Укладач:
Абашина О.В., доцент, к.е.н. – Кіровоград: КНТУ, 2009. – 124 с.

Рецензент: Глевацька Н.М., к.е.н., доцент

Відповідальний за випуск: Фільштейн Л.М., д.е.н., професор,
академік АЕН України

Вступ

Серед понять ринкової економіки одне з центральних місць займає визначення суті та змісту ринку як такого і його різновидів.

У самому загальному вигляді ринок – це система економічних відносин між продавцями та покупцями товарів і послуг; форма зв'язку між сторонами обміну, в процесі якого встановлюється ринкова ціна на об'єкт обміну і відбувається зміна його власника.

Ще ринок можливо подати як економічний або геометричний простір, на якому відбувається процес товарного обігу, обміну товарів на гроші і, відповідно, грошей на товари.

Під ринком також розуміють механізм, що зводить разом продавців і покупців товарів і послуг.

Кожне з цих понять (система відношень, простір, механізм) підкреслює суттєві особливості поняття „ринок” і цим самим відображає його багатогранність.

Ринкові відносини передбачають існування і функціонування множини ринків, що охоплюють різноманітні сфери людської діяльності. Розрізняють ринки сировини, матеріалів, палива, готових виробів, проектних робіт, наукових досліджень, послуг житла, інвестицій, цінних паперів, грошей (кредитів) та ін. Серед цих ринків своє місце займає і ринок праці.

Відносини між людьми, які шукають поле застосування „людського капіталу” і потребують його послуг, разом з суспільними інститутами, що реалізують їх, створюють систему, котру називають ринок праці. По своїй суті він являє собою єдність і боротьбу протилежностей – попиту на працю і її пропозицію. В обміні встановлюється їх тимчасова рівновага на певному рівні зайнятості та оплати праці. При цьому залишаються відхиленою якась пропозиція і незадоволеним певний попит, оскільки по якісним характеристикам частка запропонованої праці не відповідає вимогам працедавців.

Результатом обміну, що відбувається, кожного разу виявляється синтез подання обох сторін про працю у повному обсязі її якості і умов, орієнтуючись на які формується пропозиція послуг „людського капіталу” і попит на них в подальшому. Цим можливо пояснити зміни структури і першої, і другого, які спостерігаються з плином часу. Зміни в пропозиції відбуваються по професійно-кваліфікаційним ознакам, рівні інтелекту, освіченості, активності, дисциплінованості і т.д. Попит на працю змінюється по предметній спрямованості, технології, технічному оснащенню, формам організації виробництва, винагородженні за трудові послуги та інше.

Метою дисципліни „Ринок праці” є формування системи знань про ринок праці, умінь і навичок регулювання його механізмів.

Завданням дисципліни є засвоєння знань про теоретичні положення ринку праці, оволодіння вміннями і навичками застосування цих знань на практиці, регулювання ринку праці на макро- і мікрорівні.

Предметом дослідження в ній виступають теоретико-методологічні та економічні аспекти формування і регулювання механізмів ринку праці.

Місце у структурно-логічній схемі – після вивчення РПС і регіональної економіки, політичної економії, макроекономіки, мікроекономіки, статистики, економіки підприємства, економічного аналізу, організації праці, демографії, державного регулювання економіки, економіки праці та соціально-трудових відносин, страхування, інвестування, демографічної статистики, управління трудовими ресурсами, нормування праці.

1. Тематичний план вивчення дисципліни „Ринок праці”

№ тем	Назва тем	Кількість годин			
		Всього	Лекції	Семінарські заняття	Самостійна робота
1	Суть і функції ринку праці в економічній системі	10	4	2	4
2	Механізм саморегулювання ринку праці	5	1	2	2
3	Інфраструктура ринку праці	7	2	2	3
4	Внутрішньофірмовий ринок праці	5	1	2	2
5	Індивідуальне пропонування на ринку праці	10	4	2	4
6	Сукупне пропонування на ринку праці	5	1	2	2
7	Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу	5	1	2	2
8	Зайнятість населення	13	4	4	5
9	Безробіття	10	2	4	4
10	Гнучкий ринок праці	7	2	2	3
11	Незареєстрований ринок праці	4	2	-	2
12	Світовий ринок праці	7	2	2	3
13	Особливості та етапи формування ринку праці в Україні	7	2	2	3
14	Аналіз і прогнозування стану ринку праці	13	4	4	5
Всього		108	32	32	44

2. Зміст дисципліни „Ринок праці” за темами лекційних і практичних занять

2.1. Тема 1. Суть і функції ринку праці в економічній системі

План вивчення матеріалу по темі 1:

1. Поняття ринку та підходи до його визначення.
2. Сутність ринку праці.
3. Об'єкт ринку праці та особливості його визначення.
4. Структура ринку праці.
5. Види ринків праці, сегментація ринку праці.
6. Ринок праці – складова ринкової системи.
7. Функції ринку праці.
8. Необхідність регулювання ринку праці.

План лекційного заняття (4 год.)

1. Поняття ринку та підходи до його визначення.
2. Сутність ринку праці.
3. Структура ринку праці.
4. Види ринків праці, сегментація ринку праці.
5. Ринок праці – складова ринкової системи.
6. Функції ринку праці.

Семінарське (практичне) заняття 1 (2 год.)

Тема: Ринок праці в економічній системі.

Питання для обговорення:

1. Сутність ринку праці, його місце в економічній системі.
2. Підходи до вивчення явищ та понять на ринку праці (кількісний та якісний, статичний та динамічний, об'єктивний та суб'єктивний).
3. Умови виникнення ринку праці.
4. Ефективність функціонування ринку праці.
5. Типи, форми, різновиди ринку праці.
6. Вчення про ринок праці.
7. Елементи ринку праці.
8. Функції ринку праці.
9. Сегментація ринку праці.

Практичне завдання

Законспектувати та усвідомити основні методологічні визначення та поняття, які використовують в офіційній статистиці України в процесі аналізу ринку праці.

Надати відповіді на наступні питання та пропозиції:

1. Віковий ценз економічно активного населення в Україні.
 2. Які з вікових груп населення включаються до складу економічно зайнятого населення за результатами його обстеження з питань економічної активності згідно офіційної статистики України?
 3. Як визначають рівні економічної активності, зайнятості та безробіття? Значення цих показників для аналізу ринку праці.
 4. Яка різниця між підходами до визначення безробіття за методологією МОП та за Законом України „Про зайнятість населення”?
 5. Які з груп осіб включаються до економічного неактивного населення в Україні?
- Для вирішення даного практичного завдання слід скористатися офіційними положеннями

Державного комітету статистики України з питань методологічних визначень та понять, які використовуються при оцінці ринку праці.

Питання для самостійної роботи

1. Об'єкт ринку праці та особливості його визначення.
2. Необхідність регулювання ринку праці.

Методичні рекомендації

В процесі самостійної роботи студенти вивчають визначення різних понять, усвідомлюють викладений лекційний матеріал та поглиблюють знання по виокремленим питанням лекційного курсу та в розрізі практичних занять.

Розкриваючи зміст першого питання для самостійної роботи, необхідно враховувати, що людський капітал включає сукупність як виробничих, так і загальнолюдських навиків, знань, спроможностей, якими володіє людина і які їй належать та невіддільні від неї. Принциповим тут також є те, що трудовий капітал включає два фактори виробництва – працю і підприємницький хист, а також інформацію.

Розглядаючи необхідність регулювання ринку праці, слід виокремити основні його функції, вказати на функції, яких ринок виконувати не може, тому їх можливо реалізувати за рахунок регулювання. Показати види ринків з точки зору регулювання. Розкрити характер і напрями регулюючих впливів, дати визначення регулювання ринку праці. Розкрити механізм регулювання ринку праці та учасників даного процесу.

Література

Основна література

1. Волкова О.В. Ринок праці. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
3. Петюх В.М. Ринок праці. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2007. – 304 с.

Додаткова література

1. Чикуркова А.Д., Деренко О.М. Ринок праці. – Кам'янець-Подільський: Абетка, 2002. – 92 с.
2. Бараник З.П. Статистика ринку праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2003. – 147 с.
3. Хаффнер Ф. Ринок праці та державна політика щодо стимулювання зайнятості та підтримки безробітних: німецький досвід // Міжвідомчий науковий збірник „Зайнятість та ринок праці”. – Вип. 3. – К.: АТ „Українська видавнича група”, 1995. – С. 51-59.
4. Савченко А.Г., Пуктаєвич Г.О., Тітьонко О.М.. Макроекономіка: Підручник. – К.: Либідь, 1999. – 288 с.
5. Заєць Т.А. Пріоритетні напрямки регулювання попиту і пропозиції робочої сили на територіальних ринках праці // Міжвідомчий науковий збірник „Зайнятість та ринок праці”. – Вип. 3. – К.: АТ „Українська видавнича група”, 1995. – С. 35-42.
6. Економічний потенціал регіону: пріоритети використання: Монографія / І.М. Школа, Т.М. Ореховська, І.Д. Козменко та ін.; за ред. І.М. Школи. – Чернівці: Рута, 2003. – 464 с.
7. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В. 2 т.: Пер. с англ. - Т.1. – Таллин: АО „Реферто”, 1993. – 400 с.
8. Соціальне партнерство на ринку праці України: Навч. посібник / Ю.Н. Маршавин, С.В. Бакуменко, В.М. Данюк, О.С. Зінченко, А.М. Колот. Н.В. Мартиненко. – К., 1998. – 152 с.
9. Былков В.Г. Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда. - Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2000. – 121 с.
10. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки.

– К.: Знання – КОО, 2001. – 254 с.

11. Герасимчук В.І. Соціально орієнтований ринок праці і проблеми його становлення. – К.: Вид-во принт. експрес, 2000. – 32 с.

12. Еськов А.Л. Гуманизация труда и производства в постиндустриальном обществе. – К.: Наук. світ, 2003. – 55 с.

13. Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. – М., 1996.

14. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. – Д.: Дон ДУЕТ, 2004. – 161 с.

15. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 277 с.

16. Васильченко В.С., Василенко П.М. Ринок праці: Теоретичні основи і державна практика: Посібник для працівників державної служби зайнятості. – Т. 1. – К., 2000. – 560 с.

17. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Уч. пос. – Х.: ХНУ им. Кармазина, 2003. – 250 с.

18. Маслова И. Методология изучения и реалии российского рынка труда // Вестник статистики. – 1992. - № 10. – С. 21-37.

19. Беззубко Л.В., Лобас В.М., Чернобай А.В. Вопросы трудовых отношений в условиях рынка: Уч. пос. – Макеевка: Дон ГАСА, 2000. – 206 с.

20. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 535 с.

21. Петрова І.Л. Ринок праці: процес сегментації: Монографія. – К.: УДПУ, 1996. – 178 с.

22. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: Колект. монографія / Богиня Д.П., Куликов Г.Г., Шамота В.М., Лисого Л.С. та ін. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – 300 с.

23. Конституція України. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.

2.2. Тема 2. Механізм саморегулювання ринку праці

План вивчення матеріалу по темі 2:

1. Теоретичні основи саморегулювання ринку праці.
2. Попит та пропозиція на конкурентному ринку праці, їх регулююча роль.
3. Перехресна еластичність попиту на працю. Закони Хікса-Маршала.
4. Класичні моделі ринку праці, особливості їх саморегулювання.
5. Зарубіжні моделі ринків праці.

План лекційного заняття (1 год.).

1. Теоретичні основи саморегулювання ринку праці.
2. Попит та пропозиція на конкурентному ринку праці, їх регулююча роль.
3. Перехресна еластичність попиту на працю. Закони Хікса-Маршала.

Семінарське (практичне) заняття 2 (2 год.)

Тема: Механізм саморегулювання ринку праці.

Питання для обговорення

1. Теоретичні основи саморегулювання ринку праці.
2. Попит та пропозиція на конкурентному ринку праці, їх регулююча роль.
3. Класичні моделі ринку праці, особливості їх саморегулювання.
4. Зарубіжні моделі ринків праці.

Практичне завдання

Підготувати відповіді на наступні питання і пропозиції:

1. Для якої з теоретичних моделей ринку характерним є механізм саморегулювання за рахунок конкуренції?
2. Яка з теоретичних моделей ринку праці заснована на ціновій рівновазі, де попит та пропозиція робочої сили регулюються ціною робочої сили (заробітною платою)?
3. В якій з теоретичних моделей обґрунтовується можливість досягнення макроекономічної стабільності і довготермінової рівноваги лише за умови повністю вільних конкурентних ринків і необхідність „природного” рівня безробіття? Вільність конкурентних ринків передбачається забезпечити за рахунок гнучких цін і заробітної плати без втручання держави, монополій, профспілок?
4. В якій теоретичній моделі основним регулятором ринку праці виступає сама робоча сила, яка, будучи товаром, водночас може активно впливати як на співвідношення попиту і пропозиції, так і на свою ринкову ціну?
5. В якій теоретичній моделі фактором саморегулювання ринку праці виступає мультиплікатор впливу однієї величини на іншу у керованій системі?
6. Привести визначення еластичності по заробітній платі або власній еластичності попиту на працю. Привести її формулу. Дати пояснення зміни еластичного, нееластичного та одиничного еластичного попиту при зміні заробітної плати.
7. Якою є абсолютна величина еластичності, що характерна еластичному попиту на працю?
8. Які закони чи закономірності враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг?
9. Як визначається показник перехресної еластичності попиту на працю? Що він означає? Як на нього впливає ефект масштабу і ефект заміщення?
10. Який вид ринку праці відрізняється максимізацією прибутку в точці перетину кривої попиту на працю з кривою граничних витрат?
11. Для якої зарубіжної моделі ринку праці характерною є система трудових відносин, що ґрунтується на принципі „довічного наймання”, за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку 55...60 років?
12. Для якої зарубіжної моделі ринку праці характерні децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу по безробіттю, індивідуалізм, обмежений вплив держави?
13. Для якої зарубіжної моделі ринку праці характерною є активна політика зайнятості, яка спрямована на:
 - попередження безробіття;
 - „політику послідовності” в заробітній платі, яка забезпечує рівність ставки заробітної плати за рівну працю незалежно від фінансового стану фірм;
 - підтримку слабоконкурентних робітників в формі субсидій роботодавцям для створення робочих місць і виплати заробітної плати;
 - підтримку зайнятості у соціально значимих, але мало прибуткових секторах економіки?
14. Дати визначення особливостей встановлення рівноваги на чисто конкурентному ринку праці, ринку монополії одного покупця, ринку з активним втручанням профспілок і ринку двосторонньої монополії.

Питання для самостійної роботи.

1. Класичні моделі ринку праці, особливості їх саморегулювання.
2. Зарубіжні моделі ринків праці.

Методичні рекомендації

Крім перерахованих в розділі самостійної роботи всі інші змістовні питання даної

теми студенти також опановують у відповідності з планами лекційних та семінарських (практичних) занять. Відповідь на питання „Теоретичні основи саморегулювання ринку праці” полягає в розкритті основного змісту та можливостей класичної, неокласичної, монетаристської, інституціоналістської, марксистської та кейнсіанської економічних теорій. При підготовці даного питання бажано скласти таблицю наступного зразку.

№ п/п	Економічна теорія	Важелі регулювання	Механізм саморегулювання

При підготовці питання „Регулююча роль попиту та пропозиції на конкурентному ринку праці” необхідно дати визначення моделі саморегулювання в умовах конкурентного ринку праці, еластичності попиту по заробітній платі або власно еластичності попиту, закону Хікса-Маршала або закону похідного попиту, перехресної еластичності попиту на працю.

При підготовці першого питання, винесеного на самостійну роботу, необхідно розкрити особливості саморегулювання ринку праці в залежності від його виду за конкуренцією: моделі чисто конкурентного ринку праці, модель монополії, модель з урахуванням дії профспілок, модель двосторонньої монополії.

Розкриття суті другого питання самостійної роботи потребує виділення і описання трьох основних моделей розвитку зарубіжних ринків праці – Японської, Сполучених Штатів Америки, Шведської.

Література

Основна література

1. Волкова О.В. Ринок праці. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

Додаткова література

1. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. М.: Изд. МИК, 1999. – 336с.
2. Рошин. С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400с.
3. Джагарян Г.Г. Становление и развитие рынка труда в России / Под ред. В.Г. Былова; Институт научной информации по общественным наукам. Российская академия наук. – М., 1995. – 36 с.
4. Савченко А.Г., Пуктаєвич Г.О., Тітьонко О.М. Макроекономіка: Підручник. – К.: Либідь, 1999. – 288 с.
5. Рофе А.И. Рынок труда: Учебник для вузов. – М.: МИК, 2003. – 272 с.

2.3. Тема 3. Інфраструктура ринку праці

План вивчення матеріалу по темі 3:

1. Сутність і необхідність інфраструктури ринку праці.
2. Значення розвитку інфраструктури ринку праці.
3. Організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці.
4. Нормативно-правове середовище, яке регулює ринок праці України.

План лекційного заняття (2 год.)

1. Сутність і необхідність інфраструктури ринку праці.
2. Значення розвитку інфраструктури ринку праці.
3. Організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці.

Семінарське (практичне) заняття 3 (2 год.)

Тема: Інфраструктура ринку праці.

Питання для обговорення

1. Сутність і необхідність інфраструктури ринку праці.
2. Значення розвитку інфраструктури ринку праці.
3. Організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці.
4. Нормативно-правове середовище, яке регулює ринок праці України.

Практичне завдання

Надати відповіді на наступні питання та пропозиції:

1. Що собою являє інфраструктура ринку праці?
2. Що собою являють об'єкти, які забезпечують функціонування ринку праці?
3. Що є основною задачею інфраструктури ринку праці?
4. За рахунок чого підвищується гнучкість та ефективність функціонування ринку праці?
5. Що являє собою система органів державного управління ринком праці?
6. Які основні сфери діяльності Міністерства праці та соціальної політики України?
7. Основні обов'язки Державної служби зайнятості.
8. Права Державної служби зайнятості.
9. Для яких цілей створено Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування?
10. Які функції закріплені за Галузовими міністерствами та відомствами України в сфері управління ринком праці?
11. Які завдання передбачено вирішувати Регіональним ланкам системи управління ринком праці?
12. Що собою являє система недержавних організацій, які забезпечують формування та розвиток ринку праці?
13. Що собою являють інститути соціального партнерства і Національна рада соціального партнерства?
14. Які складові створюють нормативно-правове середовище, що регулює ринок праці України?

Питання для самостійної роботи

1. Нормативно-правове середовище, яке регулює ринок праці України.

Методичні рекомендації

Крім винесеного на самостійну роботу питання „Нормативно-правового середовища, яке регулює ринок праці України”, студенти вивчають крім того інші питання теми відповідно планам лекційного та семінарських (практичних) занять. При цьому слід визначити сутність інфраструктури ринку праці, її види, місце та склад. Визначити склад системи органів державного управління ринком праці, особливості регіональної ланки системи управління, роль професійних спілок та недержавних організацій на ринку праці, значення Ради національного партнерства України. Слід розкрити основні сфери діяльності Міністерства праці та соціальної політики України, вказавши сфери діяльності та напрями діяльності. Розкрити обов'язок та права Державної служби зайнятості України.

Розглядаючи нормативно-правове середовище, що регулює ринок праці України, необхідно вказати, на яких основних документах ґрунтується нормативно-правова система регулювання ринку праці в Україні. Розкрити зміст наступних документів: Генеральна угода, Галузева угода, Регіональна угода, Колективний договір, Державна і територіальна програми зайнятості населення, Нормативно-методичне забезпечення системи регулювання ринку праці, які також входять до системи законодавчо-нормативних документів регулювання ринку праці в Україні.

Література

Основна література

1. Волкова О.В. Ринок праці. –К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості.–К.: КНЕУ, 2003. – 252с.

Додаткова література

1. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Економіка труда. – М.: Инфра-М, 2000. – 400 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
3. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
4. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини. – К.: ЦНЛ, 2004. - 440с.
5. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
6. Закон України „Про зайнятість населення” // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991.-№14.-с.170.
7. Закон України „Про організації роботодавців” // Офіційний вісник України, 2001.-№25. – Стат. 1097.
8. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія.-К.: КНЕУ,2003.-230 с.
9. Постанова Верховної Ради України „Про проект закону України про соціальне партнерство” № 551/96-вр від 20 листопада 1996 року//portal.rada.gov.ua
10. Закон України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” // Урядовий кур'єр, 2000.-№72.
11. Закон України „Про колективні договори і угоди” // ВВР,1995.-№36.
12. Закон України „Про оплату праці” // ВВР, 1995.-№17.
13. Закон України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів”//ВВР,1998.-№34.
14. Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” // Офіційний вісник України, 1999.-№38.
15. Про затвердження Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року: Постанова Кабінету Міністрів України № 922 від 5 липня 2006 р.// portal.rada.gov.ua
16. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України № 958/99 від 3 серпня 1999 р.// portal.rada.gov.ua
17. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки №262 від 19.04.2004.
18. Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2003-2004 роки // www.minagro.gov.ua
19. Регіональна угода між Кіровоградською обласною державною адміністрацією, обласними об'єднаннями роботодавців та профспілок на 2007 -2009 роки <http://gutszn.kr-admin.gov.ua/>

2.4. Тема 4. Внутрішньофірмовий ринок праці

План вивчення матеріалу по темі 4:

1. Поняття та елементи внутрішньофірмового ринку праці (ВФРП).
2. Формування внутрішньофірмового ринку праці.
3. Особливості функціонування внутрішньофірмового ринку праці.
4. Стратегічна орієнтація внутрішньофірмового ринку праці.
5. Зміни на підприємстві і внутрішньофірмовий ринок праці.

План лекційного заняття (1 год.)

1. Поняття та елементи внутрішньофірмового ринку праці (ВФРП).
2. Формування внутрішньофірмового ринку праці.
3. Особливості функціонування внутрішньофірмового ринку праці.

Семінарське (практичне) заняття 4 (2 год.)

Тема: Внутрішньофірмовий ринок праці

Питання для обговорення

1. Поняття та елементи внутрішньофірмового ринку праці.
2. Формування внутрішньофірмового ринку праці.
3. Особливості функціонування внутрішньофірмового ринку праці.
4. Розвиток трудового капіталу підприємства.
5. Пристосованість внутрішньофірмового ринку праці до умов підприємства.

Практичні завдання

1. Проаналізувати внутрішньофірмові ринки праці за видами економічної діяльності.
2. Згрупувати райони і міста Кіровоградської області за рівнем розвитку їх внутрішньофірмових ринків праці, зробити висновки.
3. Згрупувати регіони України за рівнем розвитку їх внутрішньофірмових ринків праці і визначити місце Кіровоградської області, зробити висновки.
4. Проаналізувати внутрішньофірмові ринки України за видами економічної діяльності.

Методичні рекомендації до першого практичного завдання

Завдання: проаналізувати внутрішньофірмові ринки праці Кіровоградської області за видами економічної діяльності.

Інформація для аналізу:

Таблиця 2.4.1. [115, с.337; 116, с.374]

Середньорічна кількість найманих працівників за видами економічної діяльності, тис. осіб

Вид економічної діяльності	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Всього	317,2	291,9	275,0	254,9	240,6	236,9	234,9	229,5
Сільське господарство, мисливство	89,7	73,7	65,1	50,7	41,5	37,6	34,4	29,6
Лісове господарство	1,4	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,1	1,2
Рибне господарство	0,5	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
Промисловість	73,3	66,7	62,2	57,7	56,8	55,4	55,0	53,3
Будівництво	7,4	6,2	5,0	5,0	5,1	5,8	6,1	7,5
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	14,6	12,9	12,3	11,2	10,8	10,6	10,1	10,7
Діяльність готелів та ресторанів	1,7	1,5	1,3	1,1	1,0	1,0	0,7	0,7
Діяльність транспорту і зв'язку	25,8	23,9	23,1	22,7	23,6	24,8	25,7	24,8
- діяльність наземного транспорту	18,0	16,1	15,4	13,7	13,7	14,3	7,9	7,9
- діяльність авіаційного транспорту	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,4
- додаткові транспортні послуги	0,5	0,5	0,4	1,9	2,7	3,3	10,1	9,7

- діяльність пошти та зв'язку	7,1	7,0	7,0	6,7	6,8	6,8	7,1	6,8
Фінансова діяльність	2,7	2,7	2,8	3,0	3,2	3,5	3,7	4,1
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємствам	8,6	9,9	9,3	9,2	8,1	7,9	7,8	7,4
з них дослідження та розробки	2,0	1,8	1,6	1,1	1,0	0,7	0,8	0,7
Державне управління	16,5	16,6	17,1	18,7	15,3	15,4	16,1	16,0
Освіта	36,2	37,0	36,8	36,4	36,1	36,1	36,2	36,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	30,0	29,9	29,6	29,3	29,2	29,1	29,5	29,4
колективні, громадські та особисті послуги	8,6	9,0	8,6	8,4	8,4	8,3	8,4	8,4
з них діяльність у сфері відпочинку і розваг, культури та спорту	6,9	7,0	6,9	6,7	6,8	6,8	6,9	6,8

Внутрішньофірмові ринки праці за видами економічної діяльності необхідно аналізувати в такій послідовності:

1. Визначити напрям динамічних змін кількості працівників (КП) за видами економічної діяльності в абсолютному вимірі за формулою

$$\Delta КП = КП_{2007} - КП_{2000}, \text{ осіб}$$

2. Визначити відносну динаміку кількості працівників за видами економічної діяльності за залежністю

$$\Delta КП_{\%} = \frac{КП_{2007} - КП_{2000}}{КП_{2000}} \cdot 100 = \frac{\Delta КП}{КП_{2000}} \cdot 100, \%$$

Результати розрахунків зведемо в таблицю 2.4.2.

Таблиця 2.4.2.

Вид економічної діяльності	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	$\Delta КП$	$\Delta КП_{\%}$
Всього	317,2	291,9	275,0	254,9	240,6	236,9	234,9	229,5		
Сільське господарство, мисливство	89,7	73,7	65,1	50,7	41,5	37,6	34,4	29,6		
Лісове господарство	1,4	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,1	1,2		
Рибне господарство	0,5	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1		
Промисловість	73,3	66,7	62,2	57,7	56,8	55,4	55,0	53,3		
Будівництво	7,4	6,2	5,0	5,0	5,1	5,8	6,1	7,5		
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	14,6	12,9	12,3	11,2	10,8	10,6	10,1	10,7		
Діяльність готелів та ресторанів	1,7	1,5	1,3	1,1	1,0	1,0	0,7	0,7		
Діяльність транспорту і зв'язку	25,8	23,9	23,1	22,7	23,6	24,8	25,7	24,8		
- діяльність наземного транспорту	18,0	16,1	15,4	13,7	13,7	14,3	7,9	7,9		

- діяльність авіаційного транспорту	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,4		
- додаткові транспортні послуги	0,5	0,5	0,4	1,9	2,7	3,3	10,1	9,7		
- діяльність пошти та зв'язку	7,1	7,0	7,0	6,7	6,8	6,8	7,1	6,8		
Фінансова діяльність	2,7	2,7	2,8	3,0	3,2	3,5	3,7	4,1		
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємствам	8,6	9,9	9,3	9,2	8,1	7,9	7,8	7,4		
з них дослідження та розробки	2,0	1,8	1,6	1,1	1,0	0,7	0,8	0,7		
Державне управління	16,5	16,6	17,1	18,7	15,3	15,4	16,1	16,0		
Освіта	36,2	37,0	36,8	36,4	36,1	36,1	36,2	36,2		
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	30,0	29,9	29,6	29,3	29,2	29,1	29,5	29,4		
колективні, громадські та особисті послуги	8,6	9,0	8,6	8,4	8,4	8,3	8,4	8,4		
з них діяльність у сфері відпочинку і розваг, культури та спорту	6,9	7,0	6,9	6,7	6,8	6,8	6,9	6,8		

3. За результатами проведених розрахунків складаємо таблицю 2.4.3. Тут результати за видами економічної діяльності групуємо на наступні види - зростання, незмінність і скорочення кількості найманих працівників, причому останній вид розділяємо на кількість найманих працівників, що скоротилася менше, ніж в середньому по області, та більше, ніж в середньому по області.

Таблиця 2.4.3.

Дані функціонування внутрішньофірмового ринку праці Кіровоградської області за видами економічної діяльності

Блок видів економічної діяльності	Вид економічної діяльності	Критерій відношення до блоку	$\Delta КП$	$\Delta КП_{\%}$
1. Кількість найманих працівників зростає		$\Delta КП > 0$		
2. Кількість найманих працівників залишилась незмінною		$\Delta КП = 0$		
3. Кількість найманих працівників скоротилася		$\Delta КП < 0$		
Менше, ніж в середньому по області		$ \Delta КП_{\%} < \Delta КП_{\%обл} $		
Більше, ніж в середньому по області		$ \Delta КП_{\%} > \Delta КП_{\%обл} $		

4. Робимо висновки щодо загальної динаміки функціонування внутрішньофірмового ринку праці області та за окремими видами економічної діяльності.

Методичні рекомендації до другого практичного завдання

Завдання: згрупувати райони і міста Кіровоградської області за рівнем розвитку їх

внутрішньофірмових ринків праці, зробити висновки.

Інформація для аналізу:

Таблиця 2.4.4. [115, с. 338; 116, с.375]

Середньорічна кількість найманих працівників по районах і містах, тис. осіб.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Кіровоградська область	317,2	291,9	275,0	254,9	240,6	236,9	234,9	229,5
м. Кіровоград	79,0	75,9	74,5	73,8	70,6	74,5	77,0	78,1
м. Знам'янка	15,3	14,0	13,2	12,4	13,1	13,0	13,2	13,2
м. Олександрія	29,6	28,8	24,5	23,3	21,5	19,8	18,6	18,3
м. Світловодськ	14,8	14,4	12,8	13,1	12,1	12,1	12,7	12,8
райони	8,2	6,7	6,0	5,4	4,8	4,7	4,6	4,3
Бобринецький								
Вільшанський	5,2	4,5	4,1	3,9	3,6	3,2	2,8	2,5
Гайворонський	11,3	10,8	10,0	8,4	7,7	7,3	7,1	6,7
Голованівський	10,9	10,0	9,3	7,9	7,8	7,9	7,4	7,1
Добровеличківський	12,2	10,5	10,5	9,0	8,7	8,4	8,4	8,1
Долинський	10,4	9,1	8,0	7,5	7,0	6,8	6,7	6,5
Знам'янський	6,7	5,6	5,9	4,6	3,7	3,4	3,4	3,4
Кіровоградський	10,7	9,6	8,2	7,2	8,7	8,6	8,6	8,5
Компаніївський	5,6	5,1	4,6	3,8	3,3	3,0	2,7	2,7
Маловисківський	13,7	12,5	11,4	10,1	9,7	9,2	8,8	8,2
Новгородківський	4,8	3,8	3,4	3,3	3,1	3,2	3,0	2,9
Новоархангельський	9,3	10,4	8,7	7,4	6,2	5,4	4,9	4,7
Новомиргородський	9,4	8,5	8,3	7,2	6,5	5,8	5,5	4,8
Новоукраїнський	14,5	12,3	11,4	10,9	10,0	9,3	8,9	8,1
Олександрівський	8,4	7,9	7,6	6,9	6,5	5,9	5,5	5,1
Олександрійський	9,8	7,3	9,0	8,4	8,2	8,2	8,2	7,8
Онуфрієвський	4,8	4,1	3,8	3,2	2,7	2,8	2,7	2,6
Петрівський	6,8	6,1	6,0	5,7	5,1	4,6	4,5	4,1
Світловодський	2,9	3,1	3,6	3,2	2,9	2,7	2,6	2,4
Ульяновський	7,4	6,6	6,4	5,1	4,1	4,1	4,2	3,8
Устинівський	5,5	4,3	3,8	3,3	3,0	2,9	2,9	2,8

Внутрішньофірмові ринки праці за районами і містами Кіровоградської області необхідно аналізувати в наступній послідовності:

1. Визначити напрям динаміки змін кількості працівників (КП) за районами і містами в абсолютному вимірі за формулою

$$\Delta КП = КП_{2007} - КП_{2000}, \text{ осіб.}$$

2. Визначити відносну динаміку кількості працівників (КП) за районами і містами відповідно залежності

$$\Delta КП_{\%} = \frac{\Delta КП}{КП_{2000}} \cdot 100, \%$$

Результати розрахунків зводимо в таблицю 2.4.5.

Таблиця 2.4.5.

Область та її райони і міста	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	$\Delta КП$	$\Delta КП_{\%}$
Кіровоградська область	317,2	291,9	275,0	254,9	240,6	236,9	234,9	229,5		
м. Кіровоград	79,0	75,9	74,5	73,8	70,6	74,5	77,0	78,1		

м. Знам'янка	15,3	14,4	13,2	12,4	13,1	13,0	13,2	13,2		
м. Олександрія	29,6	28,8	24,5	23,3	21,5	19,8	18,6	18,3		
м. Світловодськ	14,8	14,0	12,8	13,1	12,1	12,1	12,7	12,8		
райони Бобринецький	8,2	6,7	6,0	5,4	4,8	4,7	4,6	4,3		
Вільшанський	5,2	4,5	4,1	3,9	3,6	3,2	2,8	2,5		
Гайворонський	11,3	10,8	10,0	8,4	7,7	7,3	7,1	6,7		
Голованівський	10,9	10,0	9,3	7,9	7,8	7,9	7,4	7,1		
Добровеличківський	12,2	10,5	10,5	9,0	8,7	8,4	8,4	8,1		
Долинський	10,4	9,1	8,0	7,5	7,0	6,8	6,7	6,5		
Знам'янський	6,7	5,6	5,9	4,6	3,7	3,4	3,4	3,4		
Кіровоградський	10,7	9,6	8,2	7,2	8,7	8,6	8,6	8,5		
Компаніївський	5,6	5,1	4,6	3,8	3,3	3,0	2,7	2,7		
Маловисківський	13,7	12,5	11,4	10,1	9,7	9,2	8,8	8,2		
Новгородківський	4,8	3,8	3,4	3,3	3,1	3,2	3,0	2,9		
Новоархангельський	9,3	10,4	8,7	7,4	6,2	5,4	4,9	4,7		
Новомиргородський	9,4	8,5	8,3	7,2	6,5	5,8	5,5	4,8		
Новоукраїнський	14,5	12,3	11,4	10,9	10,0	9,3	8,9	8,1		
Олександрівський	8,4	7,9	7,6	6,9	6,5	5,9	5,5	5,1		
Олександрійський	9,8	7,3	9,0	8,4	8,2	8,2	8,2	7,8		
Онуфрієвський	4,8	4,1	3,8	3,2	2,7	2,8	2,7	2,6		
Петрівський	6,8	6,1	6,0	5,7	5,1	4,6	4,5	4,1		
Світловодський	2,9	3,1	3,6	3,2	2,9	2,7	2,6	2,4		
Ульяновський	7,4	6,6	6,4	5,1	4,1	4,1	4,2	3,8		
Устинівський	5,5	4,3	3,8	3,3	3,0	2,9	2,9	2,8		

3. За результатами виконаних розрахунків складаємо таблицю 2.4.6. В ній результати по області, містам та районам групуємо на такі види - зростання, незмінність і скорочення кількості найманих працівників. У випадку скорочення кількості найманих працівників розділяємо територіальні одиниці на дві групи:

- 1) кількість скоротилася менше, ніж в середньому по області;
- 2) кількість скоротилася більше, ніж в середньому по області.

Таблиця 2.4.6.

Дані функціонування внутрішньофірмового ринку праці Кіровоградської області по містам і районам

Групи територіальних одиниць	Територіальні одиниці	Критерій відношення до блоку	$\Delta КП$	$\Delta КП_{\%}$
1. Кількість найманих працівників зростає		$\Delta КП > 0$		
2. Кількість найманих працівників залишилась незмінною		$\Delta КП = 0$		
3. Кількість найманих працівників скоротилася:		$\Delta КП < 0$		
Менше, ніж в середньому по області		$ \Delta КП_{\%} < \Delta КП_{\%обл} $		
Більше, ніж в середньому по області		$ \Delta КП_{\%} > \Delta КП_{\%обл} $		

4. Зробити висновки щодо загальної динаміки функціонування внутрішньофірмового ринку праці області та за окремими містами і районами.

Методичні рекомендації до третього практичного завдання

Завдання: згрупувати регіони України за рівнем розвитку їх внутрішньофірмових ринків праці і визначити місце Кіровоградської області, зробити висновки.

Дані для аналізу:

Таблиця 2.4.7. [111 с.378, 383, 387]

Рівень прийому та вибуття працівників за регіонами України у 2007 р.

№ п/п	Назва регіону	Вивільнення працівників за регіонами (В), тис.	Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян (П), тис.	Середньорічна кількість найманих працівників (С), тис.
	Україна	85,0	1098,6	11413
1	АР Крим	2,7	39,3	405
2	Вінницька	2,5	46,7	360
3	Волинська	1,4	35,3	222
4	Дніпропетровська	6,9	74,7	1025
5	Донецька	7,5	80,1	1287
6	Житомирська	2,1	39,9	284
7	Закарпатська	1,3	30,2	214
8	Запорізька	2,9	44,9	510
9	Івано-Франківська	1,2	47,9	244
10	Київська	2,4	32,8	396
11	Кіровоградська	1,8	33,3	229
12	Луганська	6,1	45,7	586
13	Львівська	4,4	51,4	586
14	Миколаївська	1,9	31,5	271
15	Одеська	3,9	38,8	544
16	Полтавська	3,3	45,6	409
17	Рівненська	1,7	35,0	234
18	Сумська	2,3	37,1	294
19	Тернопільська	1,9	37,4	198
20	Харківська	6,8	60,9	714
21	Херсонська	1,8	34,0	225
22	Хмельницька	2,0	38,3	272
23	Черкаська	2,5	46,9	304
24	Чернівецька	0,7	20,1	149
25	Чернігівська	2,9	32,0	263
26	м. Київ	8,9	35,3	1111
27	м. Севастополь	1,2	3,5	77

За даними табл. 2.4.7 розрахувати у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників частку прийнятих і вивільнених кадрів за залежностями

$$\text{Прийнято} = \frac{П}{С} \cdot 100, \%$$

$$\text{Вивільнено} = \frac{В}{С} \cdot 100, \%$$

Дані розрахунків занести до табл. 2.4.8.

Таблиця 2.4.8.

Абсолютний та відносний рівні прийому та вибуття працівників за регіонами України у 2007 р.

№ п/п	Назва регіону	Вивільнення працівників за регіонами (В), тис.	Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян (П), тис.	Середньоріч на кількість най-маних працівників (С), тис.	У % до середньоб- лікової кількості штатних працівників	
					Прийнято	Вивільнен о
	Україна	85,0	1098,6	11413		
1	АР Крим	2,7	39,3	405		
2	Вінницька	2,5	46,7	360		
3	Волинська	1,4	35,3	222		
4	Дніпропетровська	6,9	74,7	1025		
5	Донецька	7,5	80,1	1287		
6	Житомирська	2,1	39,9	284		
7	Закарпатська	1,3	30,2	214		
8	Запорізька	2,9	44,9	510		
9	Івано-Франківська	1,2	47,9	244		
10	Київська	2,4	32,8	396		
11	Кіровоградська	1,8	33,3	229		
12	Луганська	6,1	45,7	586		
13	Львівська	4,4	51,4	586		
14	Миколаївська	1,9	31,5	271		
15	Одеська	3,9	38,8	544		
16	Полтавська	3,3	45,6	409		
17	Рівненська	1,7	35,0	234		
18	Сумська	2,3	37,1	294		
19	Тернопільська	1,9	37,4	198		
20	Харківська	6,8	60,9	714		
21	Херсонська	1,8	34,0	225		
22	Хмельницька	2,0	38,3	272		
23	Черкаська	2,5	46,9	304		
24	Чернівецька	0,7	20,1	149		
25	Чернігівська	2,9	32,0	263		
26	м. Київ	8,9	35,3	1111		
27	м. Севастополь	1,2	3,5	77		

2. В даному завданні необхідно оцінити розвиток внутрішньофірмових ринків праці регіонів за двома наступними показниками: оборот по прийому кадрів і оборот по звільненню кадрів. За даними показниками всі регіони поділяються на дві групи відносно їх власного значення і середнього значення показника по Україні. В результаті в матриці формується чотири блоки.

Блок 1. Оборот по прийому кадрів є нижчим середнього по Україні (низький), а оборот по звільненню кадрів – вище середнього по Україні (високий).

Для даного блоку характерним є звуження регіонального ринку праці, в результаті якого крім наявної тенденції низької активності підприємств в подальшому розвитку (про це свідчать нижчі порівняно з середніми по Україні показниками обороту по прийому кадрів) спостерігається тенденція скорочення існуючих обсягів виробництва (про це свідчать вищі порівняно з середніми по Україні показники обороту по звільненню кадрів з робочих місць).

В якості рекомендацій можна запропонувати на регіональному рівні здійснювати стратегію соціального захисту від безробіття, організовувати громадські роботи. На державному рівні – втручання держави в розвиток ринку праці.

ОБОРОТ ПО ПРИЙОМУ КАДРІВ

		Низький	Високий
ОБОРОТ ПО ВИВІЛНЕННЮ КАДРІВ	Високий	1 ЗВУЖЕННЯ ВНУТРІШНЬОФІРМОВИХ РИНКІВ ПРАЦІ	2 НЕРОЗВИНУТІСТЬ ВНУТРІШНЬОФІРМОВИХ РИНКІВ ПРАЦІ
	Низький	3 ВІДНОСНА СТАБІЛЬНІСТЬ ВНУТРІШНЬОФІРМОВИХ РИНКІВ ПРАЦІ	4 РОЗШИРЕННЯ ВНУТРІШНЬОФІРМОВИХ РИНКІВ ПРАЦІ

Матриця 1. Матриця оцінки регіональних внутрішньофірмових ринків праці України

Блок 2. Відрізняється тим, що високими є як оборот по звільненню, так і прийому кадрів. Тут характерним є те, що існує відносно високий попит на ринку праці з боку підприємств. Однак такі регіони не можливо визнати як такі, що стрімко розвивають своє виробництво. В основному підприємства таких регіонів задовольняють свій попит на ринку праці на короткостроковий період, швидко звільнюючи працівників. В таких регіонах високий попит на працю викликаний насамперед високою плинністю кадрів, орієнтацією підприємств на зовнішній ринок праці, неефективністю управління внутрішньо фірмовим ринком праці, його нерозвиненістю.

На даній фазі розвитку внутрішньофірмового ринку праці можна порекомендувати активізувати підтримку підприємництва регіональними органами влади, створювати додаткові робочі місця за рахунок державних коштів, здійснювати допомогу безробітним у навчанні, перенавчанні та підвищенні кваліфікації.

Блок 3. Він характерний тим, що оборот по прийому кадрів – низький і оборот по звільненню кадрів теж низький.

Даний блок відрізняється відносною стабільністю внутрішньофірмового ринку праці. Тут оборот по звільненню кадрів є нижчим середніх показників по Україні. Підприємства, організації, фірми прагнуть використати наявні на внутрішньофірмовому ринку праці кадри. На даному етапі розвитку економіки в країні такий стан формування внутрішньофірмового ринку праці не можливо визнати достатнім.

В якості основних заходів можливо порекомендувати підвищити підприємницьку активність та збільшити попит на працю. На даному етапі розвитку внутрішньофірмового ринку праці регіональним органам влади необхідно зацікавлювати підприємства у скороченні плинності кадрів, застосовувати податкові, фінансові, адміністративні важелі в системі мотивації підприємств у використанні кадрів на довгостроковій основі.

Блок 4. Його характерними ознаками є ті, що оборот по прийому кадрів – високий, а оборот по звільненню кадрів – низький.

Характерним для даного блоку є найвищий рівень розвитку внутрішньофірмового ринку праці. Праця на підприємствах даних регіонів використовується на стабільній основі.

Тут реалізується стратегія розвитку. Обороти по звільненню кадрів на підприємствах є нижчими, ніж в середньому по Україні. На підприємствах цих регіонів здійснюється одночасно додатковий набір кадрів. Це найвища фаза розвитку внутрішньофірмового ринку праці.

На даній фазі розвитку внутрішньофірмового ринку праці регіональним органам влади необхідно проводити роботу по зацікавленню підприємств у подальшому розвитку їх трудового капіталу, забезпеченню його освітньо-кваліфікаційної відповідності, підвищенню ступеня його капіталізації, створенню ефективної системи мотивації, системи внутрішньофірмового соціального забезпечення працюючих.

3. Конкретні результати класифікації регіональних внутрішньофірмових ринків праці України привести в матриці 1.

4. Дослідити тенденції розвитку ринків праці регіонів. Зробити висновки. Акцентувати увагу на розвитку ринку праці Кіровоградської області в порівнянні з ринком праці України та інших регіонів.

Методичні рекомендації до четвертого практичного завдання

Завдання: проаналізувати внутрішньофірмові ринки України за видами економічної діяльності, зробити висновки.

Інформація для аналізу:

Таблиця 2.4.9. [111, с.377, 382, 386]

Рівень прийому та вивільнення працівників в Україні за видами економічної діяльності в 2007 р.

№ п/п	Вид економічної діяльності	Вивільнення працівників з галузей (Вг), тис.	Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян (Пг), тис.	Середньорічна кількість найманих працівників (Сг), тис.
	Україна	85,0	1098,6	11413
1	Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	7,8	200,0	868
2	Рибацтво, рибництво	0,2	1,8	12
3	Промисловість	31,1	322,8	3287
4	Будівництво	3,2	54,6	500
5	Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	6,3	223,2	874
6	Діяльність готелів та ресторанів	0,5	23,3	88
7	Діяльність транспорту і зв'язку	6,6	59,8	977
8	Фінансова діяльність	1,7	9,3	298
9	Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємствам	6,4	45,1	615
10	Державне управління	12,2	46,4	599
11	Освіта	3,0	35,1	1641
12	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3,5	46,3	1271

13	Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	2,5	30,9	383
----	---	-----	------	-----

1. За даними табл. 2.4.9 розрахувати у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників у галузі частку прийнятих і вивільнених з галузі кадрів за формулами

$$\text{Прийнято в галузь} = \frac{П_{\Gamma}}{C_{\Gamma}} \cdot 100, \%$$

$$\text{Вивільнено з галузі} = \frac{B_{\Gamma}}{C_{\Gamma}} \cdot 100, \%$$

Дані розрахунків занести до табл. 2.4.10.

Таблиця 2.4.10.

Абсолютний та відносний рівні прийому та вивільнення працівників України за видами економічної діяльності в 2007 р.

№ п/п	Назва регіону	Вивільнено працівників в за регіонами (В), тис.	Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян (П), тис.	Середньорічна кількість най-маних працівників (С), тис.	У % до середньооблікової кількості штатних працівників	
					Прийнято	Вивільнено
	Україна	85,0	1098,6	11413		
1	Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	7,8	200,0	868		
2	Рибальство, рибництво	0,2	1,8	12		
3	Промисловість	31,1	322,8	3287		
4	Будівництво	3,2	54,6	500		
5	Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	6,3	223,2	874		
6	Діяльність готелів та ресторанів	0,5	23,3	88		
7	Діяльність транспорту і зв'язку	6,6	59,8	977		
8	Фінансова діяльність	1,7	9,3	298		
9	Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємствам	6,4	45,1	615		

10	Державне управління	12,2	46,4	599		
11	Освіта	3,0	35,1	1641		
12	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3,5	46,3	1271		
13	Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	2,5	30,9	383		

2. В даному завданні необхідно оцінити розвиток внутрішньофірмових ринків праці України в окремих економічних галузях за двома показниками: оборотом по прийому кадрів і оборотом по звільненню кадрів. За цими показниками всі види економічної діяльності поділяються на дві групи відносно співвідношення їх власного значення і середнього значення показника по Україні. При такому розкладі в матриці формується чотири блоки галузей.

Блок 1. Характерний тим, що оборот по прийому кадрів нижче середнього значення по Україні (низький), а оборот по звільненню кадрів – вище середнього показника по Україні (високий).

Даний блок відрізняється тим, що відбувається звуження ринку праці. Тут крім наявності тенденції низької активності підприємств в подальшому розвитку (нижчі середніх по Україні показники обороту по прийому кадрів) спостерігається тенденція скорочення існуючих обсягів виробництва (вищі середніх по Україні показники обороту по звільненню кадрів з робочих місць).

Тут актуальною є стратегія соціального захисту від безробіття, державне втручання в розвиток ринку праці, організація громадських робіт.

Блок 2. Відрізняється високим оборотом по прийому кадрів і високим оборотом по звільненню кадрів.

Характерним для даного блоку є відносно високий попит на ринку праці з боку підприємств. Однак визначення окремих видів економічної діяльності як тих, що стрімко розвивають своє виробництво не є об'єктивним, оскільки підприємства даних сфер задовольняють свій попит на ринку праці на короткостроковий період, швидко звільняючи працівників. Високий попит на працю в даних сферах визначається насамперед високою плинністю кадрів, зорієнтованістю підприємств на зовнішній ринок праці, неефективністю управління внутрішньофірмовим ринком праці, його нерозвиненістю.

Тут необхідною є активна підтримка підприємництва з боку регіональних органів влади, створення додаткових робочих місць за рахунок державних коштів, допомога безробітним у навчанні, перенавчанні, підвищенні кваліфікації.

ОБОРОТ ПО ПРИЙОМУ КАДРІВ	
Низький	Високий

<div> <div>Високий</div> <div>Оборот по звільненню кадрів</div> </div>	<div>1</div> <div>Звуження внутрішньофірмових ринків праці</div>	<div>2</div> <div>Нерозвинутість внутрішньофірмових ринків праці</div>
	<div>3</div> <div>Відносна стабільність внутрішньофірмових ринків праці</div>	<div>4</div> <div>Розширення внутрішньофірмових ринків праці</div>

Матриця 2. Матриця оцінки внутрішньофірмових ринків праці України за видами економічної діяльності.

Блок 3. Відрізняється тим, що низькі обороти кадрів як по прийому кадрів, так і по звільненню.

Цей блок характеризується відносною стабільністю внутрішньофірмового ринку праці. Оборот по звільненню кадрів – нижчий, ніж в середньому по Україні. Підприємства даних сфер намагаються використовувати наявні на внутрішньофірмовому ринку праці кадри. В той же час на даному етапі розвитку економіки в країні такий стан формування внутрішньофірмового ринку праці є недостатнім.

Тут слід рекомендувати підвищення підприємницької активності та збільшення попиту на працю. Органам влади необхідно зацікавлювати підприємства у скороченні плинності кадрів, застосовувати податкові, фінансові, адміністративні важелі в системі мотивації підприємств у використанні кадрів на довгостроковій основі.

Блок 4. Відрізняється високим оборотом по прийому і низьким оборотом по звільненню кадрів.

Для даного блоку характерним є найвищий рівень розвитку внутрішньофірмового ринку праці. Підприємства економічних сфер даного блоку впроваджують стратегію розвитку. Праця на них використовується на стабільній основі. В таких сферах обороти по звільненню кадрів нижчі середніх показників в Україні. Одночасно здійснюється додатковий набір кадрів.

В цій найвищій фазі розвитку внутрішньофірмового ринку праці державні органи влади повинні зацікавлювати підприємства у подальшому розвитку їх трудового капіталу, забезпеченні його освітньо-кваліфікаційної відповідності, підвищенні ступеня його капіталізації, створенні ефективної системи мотивації, системи внутрішньофірмового соціального забезпечення працюючих.

3. Конкретні результати класифікації внутрішньофірмових ринків праці України в окремих економічних галузях привести в матриці 2.

4. Зробити аналіз і дати висновки.

Питання для самостійної роботи

1. Стратегічна орієнтація внутрішньофірмового ринку праці.
2. Зміни на підприємстві і внутрішньофірмовий ринок праці.

Методичні рекомендації

Питання, винесені для самостійної роботи, студенти вивчають самостійно, однак в об'єм самостійної роботи входять і інші питання даної теми. Їх студенти вивчають відповідно планам лекційних та семінарських (практичних) занять.

При вивченні даної теми необхідно мати на увазі, що, у відповідності з розширеним підходом до ринку праці, внутрішньофірмовий ринок праці не обмежується внутрішньофірмовим врегулюванням попиту та пропозиції на робочу силу і встановленням на цій основі ціни. Він бере початок з процесу формування внутрішньофірмового ринку праці підприємства – це формування попиту та пропозиції на ринку праці (формування сукупності робочих місць підприємства, прогнозування структури персоналу, визначення потреби в кадрах, планування, залучення персоналу).

Важливим є ефективне функціонування внутрішньофірмового ринку праці підприємства. Воно включає розміщення персоналу, регулювання попиту і пропозиції на внутрішньофірмовому ринку праці, подолання дисбалансів на внутрішньофірмовому ринку праці.

Слід звернути увагу на те, що стратегічною орієнтацією внутрішньофірмового ринку праці є розвиток трудового капіталу підприємства. Він передбачає оцінювання результатів праці з метою виявлення трудового потенціалу кожного працівника та його подальшого перетворення на трудовий капітал підприємства шляхом навчання, підвищення кваліфікації працівників тощо.

Крім того, внутрішньофірмовий ринок праці повинен пристосовуватись до змін на підприємстві, які в основному полягають в скороченні попиту та пропозиції праці.

Опановуючи матеріал даної теми, необхідно визначити суб'єкти, об'єкти, методи регулювання внутрішньофірмового ринку праці.

Практичне завдання

Розкрити поняття змісту обороту кадрів та його особливості в Україні в теперішній час.

Методичні рекомендації

Показник абсолютного розміру обороту кадрів по прийому або звільненню – це кількість прийнятих або звільнених за звітний період. Інтенсивність обороту кадрів характеризують рядом коефіцієнтів.

Коефіцієнт обороту по прийому визначають як відношення у відсотках кількості прийнятих $Ч_{\Pi}$ до середньооблікової чисельності $\bar{Ч}$:

$$K_{\Pi} = \frac{Ч_{\Pi}}{\bar{Ч}} \cdot 100\%$$

Коефіцієнт обороту по звільненню визначають відповідно залежності

$$K_3 = \frac{Ч_3}{\bar{Ч}} \cdot 100\%$$

де $Ч_3$ - кількість звільнених.

Коефіцієнт загального обороту дорівнює сумі коефіцієнтів обороту по прийому і звільненню, тобто

$$K_{\text{заг}} = K_{\Pi} + K_3$$

Коефіцієнт стабільності персоналу являє собою відношення чисельності працівників зі стажем роботи на підприємстві більше одного року $Ч_1$ до їх середньооблікової

чисельності \bar{Q} , тобто

$$K_c = \frac{Q_1}{\bar{Q}} \cdot 100\%$$

Коефіцієнт плинності – це відношення кількості працівників, які звільнені з підприємства протягом певного періоду по причинах, що не викликані виробничою або загальнодержавною потребою і є не запланованими $Q_{пл}$, до середньооблікової чисельності працівників за той же період

$$K_{пл} = \frac{Q_{пл}}{\bar{Q}} \cdot 100\%$$

Коефіцієнт змінності характеризує заміщення звільнених працівників прийнятими на підприємство. Це найменше число з прийнятих або звільнених $Q_{зм}$, віднесене до середньооблікової чисельності працівників, звільнених у зв'язку зі скороченням штатів

$$K_{зм} = \frac{Q_{зм}}{\bar{Q}} \cdot 100\%$$

Дані про рух працівників в 2006 та 2007 роках приведені в табл. 2.4.11 і табл. 2.4.12.

Таблиця 2.4.11. [111, с.378, 383, 387]

Динаміка руху робочої сили в Україні в 2006-2007 рр.

Показник	Кількість платних працівників			
	тис. осіб		у % до середньооблікової кількості працівників	
	2006	2007	2006 (11433 тис.)	2007(11413 тис.)
Прийнято	1070,8	1098,6		
Звільнено	134,3	85,0		

Таблиця 2.4.12. [111, с.377, 382, 386]

Рух робочої сили в Україні за видами економічної діяльності у 2007 р.

	Прийнято працівників, тис.	Вибуло, тис.	Середньо-облікова чисельність працівників	у % до середньооблікової чисельності працівників	
				прийшло	вибуло
Україна	1098,6	85,0	11413		
- сільське господарство, мисливство та лісове господарство	200,0	7,8	868		
- рибне господарство	1,8	0,2	12		
- добувна, обробна промисловість та виробництво електроенергії, газу і води	322,6	31,1	3287		
- будівництво	54,6	3,2	500		
- оптова і роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з ремонту	223,2	6,3	874		

- готелі та ресторани	23,3	0,5	88		
- транспорт	59,8	6,6	977		
- Фінансова діяльність	9,3	1,7	298		
- операції з нерухомістю, здаванням під найм та послуги юридичним особам	45,1	6,4	615		
- державне управління	46,4	12,2	599		
- освіта	35,1	3,0	1641		
- охорона здоров'я та соціальна допомога	46,3	3,5	1271		
- колективні, громадські та особисті послуги	30,9	2,5	383		

Література

Основна література

1. Волкова О.В. Ринок праці: Навчальний посібник. –К.: ЦУЛ, 2007. – 624 с.
2. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999.-288 с.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. - 3-тє вид., без змін – К.: КНЕУ, 2007. – 304 с.

Додаткова література

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник.–К.: КНЕУ, 2003. – 252с.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
3. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Учеб. пособие. - М.:ИНФРА-М, 2000.-400 С.
4. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник.-К.: Знання-Прес., 2000. – 313 с.
5. Горілий А.Г. Економіка ринків праці: Навч. посібник. – Тернопіль: Видавництво Карп'юка, 1999. – 156 с.

2.5. Тема 5. Індивідуальне пропонування на ринку праці

План вивчення матеріалу по темі 5:

1. Сутність та структура індивідуального пропонування на ринку праці.
2. Теорія індивідуального вибору на ринку праці, рівновага продавця на ринку праці.
3. Ефект доходу та заміщення в класичній теорії пропонування часу. Крива індивідуального пропонування на ринку праці.
4. Пропонування якості та інтенсивності праці.
5. Освіта – важлива характеристика індивідуального пропонування праці.
6. Практичні аспекти організації індивідуального пропонування праці.
7. Дискримінація на ринку праці.

План лекційного заняття (4 год.)

1. Сутність та структура індивідуального пропонування на ринку праці.
2. Теорія індивідуального вибору на ринку праці, рівновага продавця на ринку праці.
3. Ефект доходу та заміщення в класичній теорії пропонування часу. Крива індивідуального

пропонування на ринку праці.

4. Пропонування якості та інтенсивності праці.

Семінарське (практичне) заняття 5 (2 год.)

Тема: Індивідуальне пропонування на ринку праці

Питання для обговорення

1. Сутність та структура індивідуального пропонування на ринку праці.
2. Теорія індивідуального вибору на ринку праці
3. Рівновага продавця на ринку праці.
4. Ефект доходу та заміщення в класичній теорії пропозиції часу.
5. Крива індивідуальної пропозиції на ринку праці.
6. Пропозиція якості та інтенсивності праці.

Практичне завдання

Відповідно теоретичному матеріалу по даній темі визначити чинники, які впливають на індивідуальну пропозицію праці та ступінь їх впливу.

Дослідження провести методом експертних оцінок. В якості експертів виступають студенти академічної групи, яка приймає участь у практичному занятті.

Загальні методичні вказівки

Аналіз результатів опитування експертів

При обробці матеріалів колективної експертної оцінки відносної важливості розвитку різних напрямів досліджень і розробок доцільно використовувати методи рангової кореляції.

Оцінка окремим експертом відносної важливості розвитку кожного з деякої спільноти напрямів досліджень і розробок може здійснюватися шляхом призначення експертами або рангів цим напрямам, або деякої кількісної оцінки, наприклад, по 100 бальній системі. В останньому випадку кількісні оцінки можливо при обробці проранжувати по спадаючій і отримати оцінки в рангах. Використання в даному випадку методів рангової кореляції доцільно в зв'язку з тим, що вони являють собою достатньо зручний і ефективний апарат визначення показника узагальненої думки експертів.

Об'єкти називають ранжируемими, якщо деяка їх кількість упорядкована у відповідності з деякою якістю, якою вони володіють у різній степені. Звичайно ранги позначають числами натурального ряду $1, 2, \dots, n$, де n – є кількість об'єктів, що ранжуються. Методи рангової кореляції передбачають такі операції з рангами, як складання, знаходження різниці, множення, які використовують до кількісних категорій. Разом з тим ранги не є кількісними категоріям, оскільки характеризують лише упорядкованість у відповідності зі ступенем появи певної ознаки, але не величину цієї ступені.

Нехай m експертів оцінили по 100-бальній шкалі (від 0 до 100 балів) n напрямів досліджень з точки зору важливості їх розвитку для досягнення певної мети.

Проранжуємо по убутуванню n оцінок кожного експерта. Для цього оцінки, що надані певним експертом кожному з n напрямів дослідження, позначають числами натурального ряду таким чином, що число 1 присуджується максимальній оцінці, а число n – мінімальній оцінці. Якщо всі n оцінок різні, то відповідні числа натурального ряду виступають рангами оцінок відповідного експерта. В таблиці 2.5.1 наведено приклад такого ранжування.

Таблиця 2.5.1.

Ранжування експертних оцінок у випадку, коли всі оцінки різні.

Напрями дослідження	a	b	c	d	e	f	g	h	k
Бали	70	40	60	90	100	20	50	30	80

Ранги	4	7	5	2	1	9	6	8	3
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Якщо серед оцінок, що дав певний експерт, є однакові, то цим оцінкам призначається однаковий ранг, що дорівнює середньому арифметичному відповідних чисел натурального ряду. В табл. 2.5.2 наведемо приклад такого ранжування.

Таблиця 2.5.2.

Ранжування експертних оцінок у випадку, коли деякі оцінки однакові.

Напрями дослідження	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>e</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>h</i>	<i>k</i>
Бали	70	100	90	70	100	70	80	50	40
Числа натурального ряду	5	1	3	6	2	7	4	8	9
Ранги	6	1½	3	6	1½	6	4	8	9

Методика обробки даних по питанню типу „оцінка відносної важливості”

Отримані в наслідок опитування експертів дані по питанням цього типу являють собою сукупність оцінок відносної важливості, що призначені експертом кожному з оцінюваних ним напрямів дослідження. Оцінки важливості звичайно виражають в балах і можуть приймати значення від 0 до 100. Введемо наступні позначення вихідних даних:

m – кількість експертів, що приймали участь в оцінці;

$i = 1, 2, \dots, m$;

n – кількість напрямів дослідження, запропонованих для оцінки;

$j = 1, 2, \dots, n$;

m_j – кількість експертів, що оцінили j -й напрям дослідження;

m_j – кількість максимально можливих оцінок (100 балів), отриманих j -м напрямом дослідження;

C_{ij} – оцінка відносної важливості (в балах) i -м експертом j -го напрямку дослідження.

При обробці матеріалів опитування оцінки важливості по певному питанню зводяться в таблицю, стовпчики якої відповідають напрямам дослідження, а сторчки – експертам (табл.2.5.3).

Таблиця 2.5.3.

Таблиця оцінок „відносної важливості”

Експерти	Напрями дослідження					
	1	2	...	j	...	n
1	C_{11}	C_{12}	...	C_{1j}	...	C_{1n}
2	C_{21}	C_{22}	...	C_{2j}	...	C_{2n}
...
i	C_{i1}	C_{i2}	...	C_{ij}	...	C_{in}
...
m	C_{m1}	C_{m2}	...	C_{mj}	...	C_{mn}

Для питань типу „оцінка відносної важливості” розвитку різних напрямів досліджень і розробок доцільно ввести показники, що характеризують: узагальнену думку групи експертів; степінь узгодженості думки експертів; статистичну значимість показника узгодженості думок експертів; „активність” експертів (степінь їх участі в оцінці різних напрямів досліджень і розробок); компетентність експертів по кожному з запропонованих ним питань. Базовим завжди є показник узагальненої думки експертів.

Показники узагальненої думки

1. Середнє арифметичне значення M_j величини оцінки певного напрямку дослідження (в балах)

$$M_j = \frac{1}{m_j} \sum_{i=1}^{m_j} C_{ij} \quad (2.5.1)$$

Середнє арифметичне значення M_j визначають для кожного з напрямків дослідження. Воно може приймати значення в межах від 0 до 100 балів. Нижня межа відповідає випадку, коли всі експерти дали мінімальну можливу оцінку важливості даному напрямку дослідження. Чим більше значення M_j , тим більша, на думку експертів, важливість розвитку j -го напрямку дослідження.

2. Частота K'_j максимально можливих оцінок (100 балів), отриманих j -м напрямом досліджень.

$$K'_j = \frac{m'_j}{m_j} \quad (2.5.2)$$

Частота K'_j максимально можливих оцінок визначається для кожного з j напрямів дослідження і може приймати значення в межах від 0 до 1. Нижня межа відповідає випадку, коли серед оцінок, отриманих j -м напрямом дослідження, відсутні максимально можливі оцінки (100 балів), а верхня – випадку, коли всі оцінки, отримані j -м напрямком дослідження, є максимально можливими. Важливість розвитку j -го напрямку дослідження зростає при зміні K'_j від 0 до 1. Показник K'_j необхідно розглядати як додатковий до показника важливості M_j . Показник K'_j характеризує важливість розвитку j -го напрямку дослідження з точки зору кількості присуджених йому „перших місць”.

3. Поряд з середнім арифметичним M_j і частотою максимально можливих оцінок K'_j значний інтерес для судження про важливість того чи іншого напрямку дослідження являє собою сума рангів оцінок S_j , отриманих j -м напрямом дослідження, яку використовують також і при визначенні степені узгодженості думок експертів.

Сума рангів S_j визначається таким чином:

1. Проводиться ранжування по убутанню оцінок, які дані експертом кожному напрямку дослідження, у відповідності з описаною раніше процедурою.

2. Визначається сума рангів S_j , призначених експертами j -му напрямку дослідження за формулою

$$S_j = \sum_{i=1}^m R_{ij}, \quad (2.5.3)$$

де R_{ij} - ранг оцінки i -м експертом j -го напрямку дослідження.

Приклад розрахунку суми рангів оцінок S_j , отриманих певним напрямом дослідження, показано в табл. 2.5.4.

Таблиця 2.5.4.

Розрахунок сум рангів експертних оцінок

Напрями дослідження	Одиниці виміру напрямів дослідження	Експерти						Сума рангів
		1	2	3	4	5	6	
1	Бали	100	20	70	30	90	80	15
	Ранги	1	3	2	4	3	2	
2	Бали	50	50	50	50	100	90	12½
	Ранги	2	2	3	3	1½	1	
3	Бали	20	100	100	70	100	60	11½
	Ранги	3	1	1	2	1½	3	
4	Бали	10	10	40	100	80	50	21
	Ранги	4	4	4	1	4	4	

Зрозуміло, що при порівнянні важливості різних напрямів дослідження по S_j найбільш важливим необхідно рахувати напрям, що характеризується найменшим значенням S_j . У прикладі – це напрям 3 з сумою рангів $11\frac{1}{2}$.

Поряд з показниками відносної важливості важливими є степінь узгодженості думок експертів, статистична значимість показника узгодженості думок експертів, коефіцієнт активності експертів, врахування компетентності експертів.

Методичні рекомендації до виконання практичного завдання

1. Для виконання практичного завдання кожний студент за матеріалами лекції та рекомендованої літератури до даної теми повинен визначити чинники (фактори), що впливають на індивідуальну пропозицію праці та ступінь їх впливу, заповнивши табл. 2.5.5., вказавши фактори та відсотковий розмір їх впливу на індивідуальне пропонування на ринку праці.

Таблиця 2.5.5.

Фактори впливу на індивідуальну пропозицію праці

№ п/п	Фактори впливу	Ступінь впливу, %
	Σ	100%

2. На початку практичного заняття обговорити визначені кожним студентом фактори впливу на індивідуальну пропозицію праці і прийняти їх загальний (однаковий) перелік і формулювання на підставі колективного рішення. Після цього по повному переліку факторів уточнити кожним експертом (студентом) ступінь їх впливу у відсотках, виходячи на загальний показник 100%.

3. Для визначення ступеня впливу кожного фактору на індивідуальну пропозицію праці результати самостійного оцінювання кожного студента або групи експертів (при великій кількості студентів їх можна подати у вигляді груп по 3-5 чол.) вносять до табл. 2.5.6.

Таблиця 2.5.6.

Результати експертного оцінювання значущості впливу факторів на індивідуальну пропозицію праці

Фактори впливу	Одиниці виміру факторів впливу	Експерти					Середнє арифметичне значення оцінки / Сума рангів
		1	2	3	4	...	
1	Бали						
	Ранги						
2	Бали						
	Ранги						
3	Бали						
	Ранги						
...

4. Відповідно вписаним балам до табл. 2.5.6. (по всім факторам бали у відсотках одного експерта або групи експертів повинні складати 100 %) визначають рейтинги факторів по кожній оцінці окремих експертів або групи експертів і також заносять їх до таблиці. Потім по кожному фактору впливу по балам визначають середнє арифметичне значення оцінок та суму рангів і заносять їх і останню колонку табл. 2.5.6.

5. Обмежуючись визначеними показниками, робимо висновок про значущість впливу різних факторів на індивідуальну пропозицію праці.

Питання для самостійної роботи

1. Освіта – важлива характеристика індивідуального пропонування праці.
2. Практичні аспекти організації індивідуального пропонування праці.
3. Дискримінація на ринку праці.

Методичні рекомендації

Питання, винесені для самостійної роботи, вивчаються студентами самостійно. Однак в об'єм самостійної роботи входять і всі інші питання даної теми.

Всі питання теми студенти вивчають відповідно планам лекційних та семінарських (практичних) занять.

При вивченні освіти як важливої характеристики індивідуального пропонування праці слід розкрити її важливість в конкретних умовах, співвідношення доходу людини і рівня її освіти, важливість освіти в молодому віці, механізм інвестування освіти, суть витрат на освіту та вигод від інвестицій в освіту, техніку аналізу «витрати-виходи» у сфері людського капіталу.

Опановуючи практичні аспекти організації індивідуального пропонування праці, необхідно звернути увагу на елементи процесу індивідуального пропонування на ринку праці, можливість використання спеціальних тестів, сучасних вимог щодо компетентності працівників, методологію пошуку роботи, типи резюме, особливості складання резюме, проходження інтерв'ю та підготовки до інтерв'ю. Крім того, необхідно розкрити основні етапи кар'єри протягом трудового життя, особисте самостійне планування та реалізацію кар'єри.

Розкриваючи зміст питання «Дискримінація на ринку праці» слід виокремити об'єкти можливої дискримінації, види дискримінації на ринку праці, визначення та вимірювання дискримінації, теорії ринкової дискримінації, причини порівняно низького рівня оплати праці жінок.

Література

Основна література

1. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник К.: ЦУЛ, 2007 –624с.
2. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 1999.-288 с.
3. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник.-К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
4. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник.-К.: Знання-Прес., 2000.- 313 с.
5. Титар О.О. Ринок праці. Конспект лекцій для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання.-Харків: Вид. ХДЕУ, 2004.-100 с.
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання,2006.-535 с.
7. Нікітіна Г.О., Дробіш Л.В. Соціально-трудові відносини: Тексти лекцій для студентів спеціальності 7.050107 «Економіка підприємства» денної та заочної форм навчання. - Полтава: ПУСКУ//lib.uccu.org.ua
8. Лисенко Л.І., Максимов Б.В. Ринок праці. Техніка пошуку роботи: Навч. посібник. - К.: Професіонал, 2004.-320 с.

Додаткова література

1. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Учеб. пособие.- М.:ИНФРА-М, 2000.-400 С.
2. Горілий А.Г. Економіка ринків праці: Навч. посібник. – Тернопіль: Вид-во

Карп'юка, 1999.-156 с.

3. Рофе А.И. Рынок труда: Учебник для вузов. – М.: МИК, 2003. – 272 с.

4. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учеб. пособие для студентов бакалаврата экон. вузов. – М.: Магистр, 1998. – 236 с.

2.6. Тема 6. Сукупне пропонування на ринку праці

План вивчення матеріалу по темі 6:

1. Людські ресурси – джерело сукупної пропозиції праці.
2. Сукупна пропозиція праці. Крива сукупної пропозиції праці.
3. Фактори, які впливають на пропозицію праці. Закон пропозиції праці.
4. Сегментація сукупної пропозиції праці.
5. Особливості сукупного пропонування в Україні.
6. Регулювання обсягу сукупної пропозиції праці.

План лекційного заняття (1 год)

1. Людські ресурси – джерело сукупної пропозиції праці.
2. Сукупна пропозиція праці. Крива сукупної пропозиції праці.
3. Фактори, які впливають на пропозицію праці. Закон пропозиції праці.
4. Регулювання обсягу сукупної пропозиції праці.

Семінарське (практичне) заняття №6 (2 год)

Тема: Сукупне пропонування на ринку праці.

Питання для обговорення

1. Сукупна пропозиція праці.
2. Крива сукупної пропозиції праці.
3. Фактори, які впливають на пропозицію праці.
4. Закон пропозиції праці.
5. Особливості сукупного пропонування в Україні.
6. Регулювання обсягу сукупної пропозиції праці.

Практичні завдання.

Практичне завдання №1.

Використовуючи дані офіційної статистики про економічну активність населення України, зробити аналіз стану сукупної пропозиції на ринку праці. При цьому порівняти рівень економічної активності сільського і міського населення, його динамічні тенденції.

Методичні рекомендації до практичного завдання №1.

В процесі виконання даного практичного завдання необхідно послідовно визначити або проаналізувати:

1. Зміну економічної активності населення України. При цьому використовувати абсолютні та відносні показники динаміки.
2. Зміну економічної активності міського і сільського населення України.
3. Проаналізувати динаміку економічної активності населення України за віковими групами, встановити особливості розподілу економічно активного населення України у містах і сільській місцевості.
4. Проаналізувати структуру економічної активності населення (питому вагу зайнятих та безробітних в загальній чисельності економічно активного населення) та її зміни за аналізовані роки, вплив на неї урбанізації.
5. Проаналізувати рівень економічної активності населення, рівень зайнятості та

безробіття, виконати їх порівняння за міським та сільським населенням.

6. Зробити висновки.

Для аналізу використовувати дані приведені в таблицях: табл. 2.6.1, табл. 2.6.2, табл. 2.6.3, табл. 2.6.4.

Таблиця 2.6.1. [112, с. 360]

Економічна активність населення за статтю та віковими групами у 2006 р.

	Всього у віці 15-70 років, тис.	Відсотків за віковими групами						
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
Економічно активне населення	22245,4	13,8	12,6	12,5	12,0	26,8	17,1	5,2
жінки	10765,7	12,4	11,7	12,1	12,1	28,7	17,2	5,8
чоловіки	11479,7	15,2	13,4	12,9	11,8	25,1	17,1	4,5
Зайняті	20730,4	12,8	12,5	12,5	12,1	27,1	17,5	5,5
жінки	10054,8	11,2	11,6	12,0	12,3	28,9	17,7	6,3
чоловіки	10675,6	14,2	13,4	13,0	11,9	25,4	17,3	4,8
Безробітні	1515,0	28,6	13,6	12,6	9,6	23,6	11,9	0,1
жінки	710,9	28,6	12,8	13,6	9,0	26,4	9,6	-
чоловіки	804,1	28,7	14,2	11,7	10,2	21,1	14,0	0,1

Таблиця 2.6.2. [111, с. 374]

Економічна активність населення за статтю та віковими групами у 2007 р.

	Всього у віці 15-70 років, тис.	Відсотків за віковими групами						
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
Економічно активне населення	22322,3	13,9	12,7	12,6	12,1	26,2	17,5	5,0
жінки	10786,8	12,3	11,7	12,2	12,2	28,4	17,3	5,9
чоловіки	11535,5	15,4	13,6	12,9	12,0	24,2	17,5	4,4
Зайняті	20904,7	13,0	12,6	12,6	12,2	26,4	17,8	5,4
жінки	10139,9	11,5	11,5	12,2	12,4	28,4	17,8	6,2
чоловіки	10764,8	14,5	13,6	13,0	12,1	24,5	17,7	4,6
Безробітні	1417,6	27,5	13,7	12,4	10,0	23,4	13,0	0,0
жінки	646,9	25,8	14,2	12,3	9,2	28,3	10,2	0,0
чоловіки	770,7	28,7	13,4	12,5	10,7	19,4	15,3	0,0

Таблиця 2.6.3. [112, С. 354, 360; 113, С.370, 375.]

Економічна активність населення України у 2005-2006 рр.

	Все населення		Міське населення		Сільське населення	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	22280,8	22245,4	15293,8	15295,6	6987,0	6949,8
- працездатного віку	20481,7	20545,9	14410,7	14485,1	6071,0	6060,8
- старше працездатного віку	1799,1	1699,5	883,1	810,5	916,0	889,0
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	20680,0	20730,4	14093,9	14182,1	6586,1	6548,3
- працездатного віку	18886,5	19032,2	13215,1	13372,1	5671,4	5659,5
- старше працездатного	1793,5	1698,2	878,8	809,4	914,7	888,8

віку						
Безробітне населення за методологією МОП у віці 15-70 років, тис. осіб	1600,8	1515,0	1199,9	1113,5	400,9	401,5
- працездатного віку	1595,2	1513,7	1195,6	1112,4	399,6	401,3
- старше працездатного віку	5,6	1,3	4,3	1,1	1,3	0,2
Економічно неактив-не населення у віці 15-70 років, тис. осіб	13559,7	13542,1	9651,8	9674,9	3907,9	3867,2
- працездатного віку	8410,3	8318,0	6024,6	5931,8	2385,7	2386,2
- старше працездатного віку	5149,4	5224,1	3627,2	3743,1	1522,2	1481,0
Рівень економічної активності, у відсотках до чисельності населення 15-70 років:						
- у віці 15-70 років	62,2	62,2	61,3	61,2	64,1	64,2
- працездатного віку	70,9	71,2	70,5	71,0	71,8	71,8
- старше працездатного віку	25,9	24,6	19,6	17,8	37,7	37,5
Рівень зайнятості, у відсотках до всього населення 15-70 років:						
- у віці 15-70 років	57,7	57,9	56,5	56,8	60,5	60,5
- працездатного віку	65,4	65,9	64,7	65,5	67,1	67,0
- старше працездатного віку	25,8	24,5	19,5	17,8	37,5	37,5
Рівень безробіття, у відсотках до економічно активного населення:						
- у віці 15-70 років	7,2	6,8	7,8	7,3	5,7	5,8
- працездатного віку	7,8	7,4	8,3	7,7	6,6	6,6
- старше працездатного віку	0,3	0,08	0,5	0,14	0,14	0,02

Таблиця 2.6.4. [111, с.368,374; 112, с. 354, 360.]
Економічна активність населення України у 2006-2007 рр.

	Все населення		Міське населення		Сільське населення	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	22245,4	22322,3	15295,6	15347,9	6949,8	6974,4
- працездатного віку	20545,9	20606,2	14485,1	14514,5	6060,8	6091,7
- старше працездатного віку	1699,5	1716,1	810,5	833,4	889,0	882,7
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	20730,4	20904,7	14182,1	14309,7	6548,3	6595,0
- працездатного віку	19032,2	19189,5	13372,1	13477,2	5659,5	5712,2
- старше працездатного віку	1698,2	1715,2	809,4	832,5	888,8	882,7
Безробітне населення за методологією МОП у віці 15-70 років, тис. осіб	1515,0	1417,6	1113,5	1038,2	401,5	379,4

- працездатного віку	1513,7	1416,7	1112,4	1037,3	401,3	379,4
- старше працездатного віку	1,3	0,9	1,1	0,9	0,2	0,0
Економічно неактив-не населення у віці 15-70 років, тис. осіб	13542,1	13312,0	9674,9	9566,6	3867,2	3745,4
- працездатного віку	8318,0	8144,8	5931,8	5807,7	2386,2	2337,1
- старше працездатного віку	5224,1	5167,2	3743,1	3758,9	1481,0	1408,3
Рівень економічної активності, у відсотках до чисельного населення 15-70 років:						
- у віці 15-70 років	62,2	62,6	61,2	61,6	64,2	65,1
- працездатного віку	71,2	71,7	71,0	71,5	71,8	72,4
- старше працездатного віку	24,6	24,9	17,8	18,2	37,5	38,5
Рівень зайнятості, у відсотках до всього населення 15-70 років:						
- у віці 15-70 років	57,9	58,7	56,8	57,4	60,5	61,5
- працездатного віку	65,9	66,7	65,5	66,3	67,0	67,8
- старше працездатного віку	24,5	20,0	17,8	18,1	37,5	38,5
Рівень безробіття, у відсотках до економічно активного населення:						
- у віці 15-70 років	6,8	6,4	7,3	6,8	5,8	5,4
- працездатного віку	7,4	6,9	7,7	7,2	6,6	6,2
- старше працездатного віку	0,08	0,05	0,14	0,11	0,02	0,0

Практичне завдання №2.

Зробити аналіз статевих відмінностей економічно активного населення України, динамічних змін економічної активності жінок та чоловіків.

Методичні рекомендації до практичного завдання №2.

Для виконання даного практичного завдання необхідно послідовно виконати:

1. Використовуючи абсолютні та відносні показники динаміки встановити зміну економічної активності жінок України.
2. Використовуючи абсолютні та відносні показники динаміки встановити зміну економічної активності чоловіків України.
3. Порівняння значення показників, підрахованих в першому та другому пунктах.
4. Аналіз динаміки економічної активності жінок України за віковими групами.
5. Аналіз динаміки економічної активності чоловіків України за віковими групами.
6. Порівняння значень показників за пунктами 4 і 5.
7. Аналіз структури економічної активності жінок (питома вага зайнятих та безробітних в загальній чисельності економічно активних жінок) і її зміни в динаміці.
8. Аналіз структури економічної активності чоловіків (питома вага зайнятих та безробітних в загальній чисельності економічно активних чоловіків) і її зміни в динаміці.
9. Порівняння значень показників за пунктами 7 і 8.
10. Аналіз рівня економічної активності жінок України та його динаміки, рівня зайнятості та безробіття в динаміці.
11. Аналіз рівня економічної активності чоловіків України та його динаміки, рівня зайнятості та безробіття чоловіків в динаміці.
12. Порівняння значень показників за пунктами 10 і 11.
13. Зробити висновки.

Для аналізу необхідно використати дані таблиць: табл. 2.6.1, табл. 2.6.2 та табл. 2.6.5, табл. 2.6.6.

Таблиця 2.6.5 [112, с. 354, 360; 113, с.370, 375.]
Економічна активність населення України за статтю у 2005-2006 рр.

	Жінки		Чоловіки	
	2005	2006	2005	2006
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	10813,8	10765,7	11467,0	11479,7
- працездатного віку	9601,4	9581,6	10880,3	10964,3
- старше працездатного віку	1212,4	1184,1	586,7	515,4
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	10075,5	10054,8	10604,5	10675,6
- працездатного віку	8866,7	8871,0	10019,8	10161,2
- старше працездатного віку	1208,8	1183,8	584,7	514,4
Безробітне населення за методологією МОП у віці 15-70 років, тис. осіб	738,3	710,9	862,5	804,1
- працездатного віку	734,7	710,6	860,5	803,1
- старше працездатного віку	3,6	0,3	2,0	1,0
Економічно неактивне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	8147,5	8198,5	5412,2	5343,6
- працездатного віку	4606,9	4555,4	3803,4	3762,6
- старше працездатного віку	3540,6	3643,1	1608,8	1581,0
Рівень економічної активності, у відсотках до чисельності населення 15-70 років:				
- у віці 15-70 років	57,0	56,8	67,9	68,2
- працездатного віку	67,6	67,8	74,1	74,4
- старше працездатного віку	25,5	24,5	26,7	24,6
Рівень зайнятості, у відсотках до всього населення 15-70 років:				
- у віці 15-70 років	53,1	53,0	62,8	63,5
- працездатного віку	62,4	62,8	68,2	69,0
- старше працездатного віку	25,4	24,5	26,6	24,5
Рівень безробіття, у відсотках до економічно активного населення:				
- у віці 15-70 років	6,8	6,6	7,5	7,0
- працездатного віку	7,6	7,4	7,9	7,3
- старше працездатного віку	0,3	0,025	0,34	0,19

Таблиця 2.6. 6. [111, с. 368, 374; 112, с. 354, 360.]
Економічна активність населення України за статтю у 2006-2007 рр.

	Жінки		Чоловіки	
	2006	2007	2006	2007
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	10765,7	10786,8	11479,7	11535,5
- працездатного віку	9581,6	9575,2	10964,3	11031,0
- старше працездатного віку	1184,1	1211,6	515,4	504,5
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	10054,8	10139,9	10675,6	10764,8
- працездатного віку	8871,0	8928,9	10161,2	10260,6
- старше працездатного віку	1183,8	1211,0	514,4	504,6
Безробітне населення за методологією МОП у віці 15-70 років, тис. осіб	710,9	646,9	804,1	770,7
- працездатного віку	710,6	646,3	803,1	770,4
- старше працездатного віку	0,3	0,6	1,0	0,3
Економічно неактивне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	8198,5	8099,5	5343,6	5212,5

років, тис. осіб				
- працездатного віку	4555,4	4468,2	3762,6	3676,6
- старше працездатного віку	3643,1	3631,3	1581,0	1535,9
Рівень економічної активності, у відсотках до чисельності населення 15-70 років:				
- у віці 15-70 років	56,8	57,1	68,2	68,9
- працездатного віку	67,8	68,2	74,4	75,0
- старше працездатного віку	24,5	25,0	24,6	24,7
Рівень зайнятості, у відсотках до всього населення 15-70 років:				
- у віці 15-70 років	53,0	53,7	63,5	64,3
- працездатного віку	62,8	63,6	69,0	69,8
- старше працездатного віку	24,5	25,0	24,5	24,7
Рівень безробіття, у відсотках до економічно активного населення:				
- у віці 15-70 років	6,6	6,0	7,0	6,7
- працездатного віку	7,4	6,8	7,3	7,0
- старше працездатного віку	0,025	0,05	0,19	0,06

Практичне завдання №3.

Здійснити аналіз напрямів державного регулювання сукупної пропозиції праці, визначених в Указі Президента України №958/99 від 3 серпня 1999 року «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року»

Методичні рекомендації до практичного завдання №3.

Проаналізувати напрями державного регулювання сукупної пропозиції праці відповідно доданому матеріалу.

Викладки основних напрямів
розвитку трудового потенціалу в
Україні на період до 2010 року

Схвалено Указом Президента України від 3 серпня 1999 року № 958/99

Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року.

Загальні положення

1. Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність.

Функціонування трудового потенціалу в Україні відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних протиріч у суспільстві. Природна база формування трудового потенціалу характеризується демографічними особливостями відтворення трудового потенціалу, які виявилися в 60–90-х роках цього століття та вплинули на зниження народжуваності і збільшення смертності, скорочення тривалості життя і загальне старіння населення. Зазначені тенденції торкнулися кількісно-якісного складу трудового потенціалу, продуктивності суспільної праці і стимулів до неї, кваліфікаційного і освітньо-культурного рівня населення, вартості робочої сили і доходів населення. Економічні та соціальні чинники виявили проблеми безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального та освітнього потенціалу, значного розшарування населення за рівнем доходів.

Ситуація, що склалася, вимагає розроблення науково обґрунтованого бачення дальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері. Серед них основними

мають стати: створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку; створення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне підґрунтя, збалансований регіональний розвиток, впровадження системи стимулів до праці, забезпечення умов праці і життя, а також реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин, що створить передумови для поліпшення всіх параметрів формування трудового потенціалу.

2. Метою державної політики розвитку трудового потенціалу є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку, спрямованих на створення умов для:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб;
- здійснення повної продуктивної зайнятості;
- запобігання масовому безробіттю;
- поліпшення охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві;
- забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення;
- посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати;
- забезпечення зростання реальних доходів населення;
- забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудових відносин.

Основні напрями розвитку трудового потенціалу спрямовано на процеси модернізації у сфері зайнятості відповідно до потреб структурної перебудови господарського комплексу країни і розбудови соціально орієнтованої економіки. Вони розроблені з урахуванням Основних напрямів соціальної політики на 1997–2000 роки, схвалених Указом Президента України від 18 жовтня 1997 року №1166 (1166/97). Реалізація політики розвитку трудового потенціалу має здійснюватися через довгострокову програму розвитку трудового потенціалу в Україні.

Основні напрями державної політики розвитку трудового потенціалу

3. Основні напрями розвитку трудового потенціалу мають передбачати:

1) у сфері поліпшення природної бази – забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду шляхом:

- забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї та її членів, найповнішої реалізації сім'єю своїх функцій, заохочення сімей, особливо молодих, мати дітей;
- поліпшення стану здоров'я населення і зниження його смертності, особливо в працездатному віці;
- створення умов для забезпечення загальнодоступної, своєчасної та якісної медичної допомоги для всіх верств населення, запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування;
- розширення можливостей загальнодоступного повноцінного відпочинку і оздоровлення населення;
- поліпшення умов праці жінок шляхом вивільнення їх з виробництва з важкими та шкідливими умовами праці, надання можливості для роботи на умовах гнучкого режиму праці;
- розвитку ринку житла, забезпечення функціонування сім'ї на всіх етапах її життєдіяльності за рахунок створення розвинутої соціальної інфраструктури, державних та недержавних служб соціальної допомоги;
- створення системи соціального захисту найбільш уразливих верств населення шляхом їх соціальної реабілітації, психологічної, медичної підтримки, розширення мережі притулків.

2) у сфері розвитку освітньої бази – всебічний розвиток інтелектуальних, духовних та

фізичних здібностей особистості, забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою шляхом:

- забезпечення доступної та безоплатної повної загальної середньої освіти у державних та комунальних навчальних закладах і надання можливостей отримання якісних знань в системі недержавних навчальних закладів;
- сприяння професійному самовизначенню та ефективній адаптації молоді до умов ринкової економіки;
- формування ринку освітніх послуг;
- посилення орієнтації системи професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб перш за все регіональних ринків праці;
- створення умов для забезпечення доступності професійно-технічної та вищої освіти для всіх верств населення шляхом підготовки робітників і спеціалістів за державним замовленням;
- формування системи безперервного навчання шляхом впровадження ступеневої підготовки, забезпечення реалізації програм підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, створення умов для самоосвіти;
- удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу на підприємствах відповідно до їх планів соціального розвитку, надання цим підприємствам державної підтримки;
- інтеграції професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти України у міжнародну освітню систему.

3) у сфері зайнятості – створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення. Головним у створенні таких передумов є здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці і забезпечення надійного соціального захисту працюючого і непрацюючого населення шляхом:

- оцінки загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій;
- визначення і забезпечення підтримки регіональних та галузевих пріоритетів, що стимулюють процес створення нових, додаткових та збереження наявних високопродуктивних робочих місць;
- створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості за умов формування дійового інвестиційного і фінансового механізму;
- максимальної легалізації нерегламентованої зайнятості за рахунок створення малих підприємств аналогічного профілю діяльності за умови вжиття необхідних економічних, організаційних і законодавчих заходів;
- впровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених з військової служби, тощо);
- здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв'язку із зміною форм власності підприємств та впровадженням механізму їх банкрутства;
- зниження рівня та тривалості безробіття шляхом реалізації заходів активної політики зайнятості, зокрема через громадські роботи;
- реформування системи соціального захисту безробітних через запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;
- підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми та трудонадлишковими регіонами;
- створення правових і соціально-економічних засад щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій громадян України, а також контролювання впливу імміграційних процесів на національний і регіональні ринки праці.

4) у сфері регулювання соціально-трудових відносин – забезпечення захисту прав і гарантій громадян шляхом:

- посилення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю;
- розроблення правових норм регулювання соціально-трудових відносин в альтернативних секторах економіки;
- приведення законодавства з питань соціально-трудових відносин у відповідність з нормами міжнародного права.

5) у сфері політики доходів – посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати, на підвищення трудових доходів шляхом:

- посилення контролю за додержанням законодавства про оплату праці;
- створення умов для стимулювання продуктивної праці, підприємницької та ділової активності;
- забезпечення залежності розмірів заробітної плати від складності виконуваних робіт, кваліфікації та професійного досвіду працівника, його особистого внеску в кінцевий результат роботи;
- посилення державних гарантій в оплаті праці шляхом поетапного наближення розміру мінімальної заробітної плати до величини вартості межі малозабезпеченості;
- подальшого розвитку ринкових механізмів регулювання оплати праці і підвищення ролі колективних договорів та угод на всіх рівнях соціального партнерства в забезпеченні мінімальних гарантій оплати праці.

6) у сфері охорони праці - зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці шляхом:

- виведення з експлуатації будівель та споруд, що перебувають в аварійному стані, зменшення кількості робочих місць з небезпечними, шкідливими та несприятливими умовами праці;
- стимулювання інвестування екологічно чистих технологій та створення безпечних умов праці;
- підвищення ефективності діючої системи управління охороною праці на всіх рівнях;
- створення та впровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричиняють втрату працездатності;
- створення системи навчання з питань охорони праці для працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності.

4. Основним напрямом державної політики розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні є створення умов для його розвитку через збалансоване функціонування господарського комплексу регіону з урахуванням його природно-ресурсного, науково-технічного, виробничого потенціалу та екологічного стану довкілля.

Глава Адміністрації
Президента України

М.БІЛОБЛОЦЬКИЙ

Практичне завдання №4.

Дати оцінку демографічним та міграційним факторам формування сукупної пропозиції праці регіонів України за наступними напрямками:

1. Кількість населення в регіонах України.
2. Рівень працездатності населення в регіонах України.
3. Напрямок демографічного розвитку регіонів.
4. Міграційні фактори формування сукупної пропозиції праці в регіонах України.

Методичні рекомендації до практичного завдання №4.

Методичні рекомендації до завдання 4 викладаємо стосовно кожного згаданого напрямку.

Методичні рекомендації до напрямку 1.

Відповідно статистичним даним згрупувати регіони України за кількістю населення:

1. Регіони з великою кількістю населення.
2. Регіони з середньою кількістю населення.
3. Регіони з малою кількістю населення.

При цьому групування визначити відповідно трьом інтервалам чисельності населення.

Величину інтервалу визначити відповідно залежності:

$$I = \frac{N_{\max} - N_{\min}}{3},$$

де N_{\max} і N_{\min} - відповідно максимальне і мінімальне значення кількості населення регіонів.

Групування регіонів здійснювати відповідно даним табл. 2.6.5.

Таблиця 2.6.7. [111, с.346.]

Розподіл постійного населення за основними віковими групами за регіонами

(на 1 січня 2007 р.)

	Кількість населення, осіб	У тому числі у віці			Відсотків до всього населення у віці		
		молодшому за працездатний	працездатному	старшому за працездатний	молодшому за працездатний	працездатному	старшому за працездатний
Україна	46192309	7070963	28015469	11105877	15,3	60,7	24,0
АР Крим	1962317	289460	1211922	460935	14,8	61,7	23,5
області							
Вінницька	1665132	272206	957250	435676	16,3	57,5	26,2
Волинська	1033708	205814	612952	214942	19,9	59,3	20,8
Дніпропетровська	3395089	487898	2072189	835002	14,4	61,0	24,6
Донецька	4526033	588335	2759292	1178406	13,0	61,0	26,0
Житомирська	1306219	224892	756591	324736	17,2	57,9	24,9
Закарпатська	1239773	251665	759092	229016	20,3	61,2	18,5
Запорізька	1832099	257831	1119015	455253	14,1	61,1	24,8
Івано-Франківська	1379877	256494	827049	296334	18,6	59,9	21,5
Київська	1731490	266443	1042714	422333	15,4	60,2	24,4
Кіровоградська	1033325	160441	601946	270938	15,5	58,3	26,2
Луганська	2350749	302875	1447675	600199	12,9	61,6	25,5
Львівська	2541409	438743	1542768	559898	17,3	60,7	22,0
Миколаївська	1202845	187882	735432	279531	15,6	61,2	23,2
Одеська	2383668	375597	1463652	544419	15,8	61,4	22,8
Полтавська	1517064	217311	898240	401513	14,3	59,2	26,5
Рівненська	1150930	238577	684828	227525	20,7	59,5	19,8
Сумська	1194628	166421	717233	310974	13,9	60,1	26,0
Тернопільська	1095367	191621	644785	258961	17,5	58,9	23,6
Харківська	2780283	360969	1739064	680250	13,0	62,5	24,5
Херсонська	1106070	178901	674059	253110	16,2	60,9	22,9
Хмельницька	1347140	221733	783178	342229	16,5	58,1	25,4
Черкаська	1311861	195678	763176	353007	14,9	58,2	26,9
Чернівецька	901462	164999	540630	195833	18,3	60,0	21,7
Чернігівська	1127357	156863	645475	325019	13,9	57,3	28,8
міста							
Київ	2698926	360959	1781601	556366	13,4	66,0	20,6
Севастополь	377488	50355	233661	93472	13,3	61,9	24,8

Методичні рекомендації до напрямку 2.

Згрупувати регіони за питомою вагою населення працездатного віку у загальній кількості населення регіону на три наступні групи:

1. Регіони з середньою кількістю населення працездатного віку у загальній кількості населення регіону $I_H = I_C = ПВ_{НПВ}У \pm 1\%$, де I_H - питома вага населення працездатного віку регіону у його загальній чисельності; I_C - інтервал середніх значень питомої ваги населення працездатного віку у загальній кількості населення регіону; $ПВ_{НПВ}У$ - питома вага населення працездатного віку у загальній кількості населення України.

2. Регіони з низьким рівнем населення працездатного віку у загальній кількості населення регіону $I_H < I_C$.

3. Регіони з високим рівнем населення працездатного віку у загальній кількості населення регіону $I_H > I_C$.

Для групування регіонів за питомою вагою населення працездатного віку використати дані табл. 2.6.5.

Методичні рекомендації до напрямку 3.

Здійснити групування регіонів України за напрямом їх демографічного розвитку, виокремивши дві наступні групи:

1. Регіони України з позитивним напрямом демографічного розвитку, в яких справедлива нерівність $ПВ_{НМПВ} > ПВ_{НСПВ}$, де $ПВ_{НМПВ}, ПВ_{НСПВ}$ - відповідно питома вага населення молодше та старше працездатного віку.

2. Регіони з негативним напрямом демографічного розвитку, де $ПВ_{НМПВ} < ПВ_{НСПВ}$.

Для групування регіонів за напрямом їх демографічного розвитку використані дані табл. 2.6.5.

Методичні рекомендації до напрямку 4.

Здійснити групування регіонів за напрямками міжрегіональної та зовнішньої міграції населення враховуючи сальдо зовнішньої міграції населення регіонів. Регіони згрупувати на чотири наступні групи по ознакам:

		+	Сальдо внутрішньої міжрегіональної міграції	-
- Сальдо зовнішньої міграції +	+	++	1	+-
	-	-+	3	--
			4	

Виокремлені групи характеризуються наступними ознаками:

1. Центри зростання сукупної пропозиції праці, що приймають населення як з інших

регіонів України, так і з-за кордону. Ця група 1 має міграційні сальдо позитивні (++).

2. Регіони з «витісненням» корінного населення, для яких характерним є приріст населення з-за кордону та виїзд корінного населення в інші регіони України. Ця група 2 відрізняється позитивним сальдо зовнішньої міграції і від'ємним сальдо внутрішньої міжрегіональної міграції (+ -).

3. Регіони, привабливі для мешканців інших регіонів України, які втрачають корінне населення за рахунок зовнішніх міграцій. Дана група 3 відрізняється негативним сальдо зовнішньої міграції та позитивним сальдо внутрішньої міжрегіональної міграції (- +).

4. Регіони скорочення сукупної пропозиції праці як за рахунок внутрішньорегіональних, так і за рахунок зовнішньої міграції населення. Тут в групі 4 міграційні сальдо від'ємні (- -).

Для проведення даного аналізу використати інформацію, наведену в табл. 2.6. 6.

Таблиця 2.6.8. [111, с. 361]

Міграційний рух населення в 2007 році, осіб

	Міждержавна міграція			Міжрегіональна міграція		
	Число прибулих	Число вибулих	Приріст	Число прибулих	Число вибулих	Приріст
Україна	46507	29669	16838	275941	275941	x
АР Крим	4798	2377	2421	11232	10129	1103
Вінницька	1299	793	506	9528	11567	-2039
Волинська	528	865	-337	5417	5191	226
Дніпропетровська	1943	1828	115	15959	15241	718
Донецька	4698	3796	902	14484	15476	-992
Житомирська	583	622	-39	7910	9615	-1705
Закарпатська	302	795	493	2674	3746	-1072
Запорізька	1535	1292	243	8087	9211	-1124
Івано-Франківська	413	500	-87	5669	5783	-114
Київська	828	307	521	17688	18933	-1245
Кіровоградська	402	401	1	5615	9816	-4201
Луганська	1810	3313	-1503	7189	10522	-3333
Львівська	522	723	-201	8792	9788	-996
Миколаївська	837	592	245	7006	7892	-886
Одеська	12420	1439	10981	10370	10014	356
Полтавська	566	496	70	9481	10120	-639
Рівненська	314	898	-584	6676	8063	-1387
Сумська	683	789	-106	6069	8285	-2216
Тернопільська	253	451	-198	4680	6186	-1506
Харківська	3563	2252	1311	18997	16277	2720
Херсонська	691	697	-6	6108	9098	-2990
Хмельницька	713	590	123	8316	10136	-1820
Черкаська	753	547	206	10568	11061	-493
Чернівецька	606	507	99	4094	3581	513
Чернігівська	643	706	-63	7772	8834	-1062
м. Київ	3776	1606	2170	51109	28476	22633
м. Севастополь	1028	487	541	4451	2900	1551

5. Зробити висновки по практичним завданням 1-4.

Питання для самостійної роботи

1. Сегментація сукупної пропозиції праці.

2. Особливості сукупного пропонування в Україні.
3. Міграційний рух населення в Україні.
4. Демографічні фактори формування сукупної пропозиції праці в Україні.
5. Державне регулювання сукупної пропозиції праці в Україні.
6. Економічна активність населення України.

Методичні рекомендації

Всі питання теми, що не включені до самостійної роботи, студенти вивчають відповідно планам лекційних та семінарських занять.

При вивченні сегментації сукупної пропозиції праці необхідно показати, що джерела пропозиції праці сегментують за рядом ознак, розкрити суть цих ознак.

Показати, в чому полягає особливість сукупної пропозиції праці в Україні, а також заходів щодо державного регулювання сукупної пропозиції праці в Україні.

Опановуючи питання міграційного руху населення в Україні, слід розкрити питання трудової мобільності, показника інтенсивності мобільності, коефіцієнтів мобільності, підходів їх визначення, факторів, від яких залежить трудова мобільність населення, видів міграції, показників міграції, масштабів міграції, сальдо міграції, рівнів міграції, зв'язку міграції робочої сили з рівнем зайнятості і безробіття, функцій міграції, наслідків міграції, міграційної політики.

Питання 3,4,5,6 самостійної роботи необхідно, крім того, вивчити відповідно планам семінарського заняття по даній темі.

Література

Основна література

1. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2007. – 624с.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 252с.
3. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288с.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 535с.

Додаткова література

1. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: ЦНЛ, 2003. – 224 с.
2. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М. – 2000. – 400с.
3. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407с.

2.7. Тема7. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу

План вивчення матеріалу по темі 7:

1. Індивідуальний попит на працю. Крива індивідуального попиту на працю та визначення обсягу індивідуального попиту на ринку праці.
2. Короткостроковий та довгостроковий індивідуальний попит на працю.
3. Сукупний попит на ринку праці. Еластичність попиту.
4. Фактори впливу на попит на ринку праці. Ефекти масштабу та заміщення.
5. Особливості сукупного попиту на ринку праці в Україні.

План лекційного заняття (1 год)

1. Індивідуальний попит на працю. Крива індивідуального попиту на працю та визначення обсягу індивідуального попиту на ринку праці.

2. Сукупний попит на ринку праці. Еластичність попиту.
3. Фактори впливу на попит на ринку праці. Ефекти масштабу та заміщення.

Семінарське (практичне) заняття №7 (2 год)

Тема: Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу.

Питання для обговорення

1. Індивідуальний попит на працю. Крива індивідуального попиту на працю та визначення обсягу індивідуального попиту на ринку праці.
2. Сукупний попит на ринку праці. Закон попиту на працю.
3. Еластичність попиту.
4. Фактори впливу на попит на ринку праці. Ефекти масштабу та заміщення.
5. Особливості сукупного попиту на ринку праці в Україні.

Практичні завдання.

Практичне завдання №1.

Визначити індивідуальний попит на конкурентному ринку праці для фірми, функція якого має вигляд: $D=100-2W$, де W – заробітна плата. Функція пропозиції праці для такої фірми має вигляд: $S=30$. Яким буде рівноважний обсяг виробництва та реалізації продукції при такому рівні індивідуального попиту на працю, якщо його виробнича функція та функція попиту на продукцію фірми мають вигляд відповідно: $Q=2L+50$, $Q_d=210-2P$. Визначте ціну P , за якою підприємство буде реалізовувати продукцію.

Методичні рекомендації

В умовах конкурентного ринку праці підприємство погоджується з ринковою ціною праці. Воно може придбати на ринку більшу чи меншу кількість трудових послуг за даною ціною. Пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку буде абсолютно еластичною і матиме вигляд прямої лінії, що паралельна горизонтальній осі, яка відповідатиме ринковій ціні праці та граничним витратам на цей ресурс $W=MRC$. На рис. 2.7.1 ця лінія пройде на відстані W_1 від початку координат. На даному рисунку по горизонтальній осі відкладено індивідуальний попит L , по вертикальній осі – ринкову ціну праці W (заробітну плату).

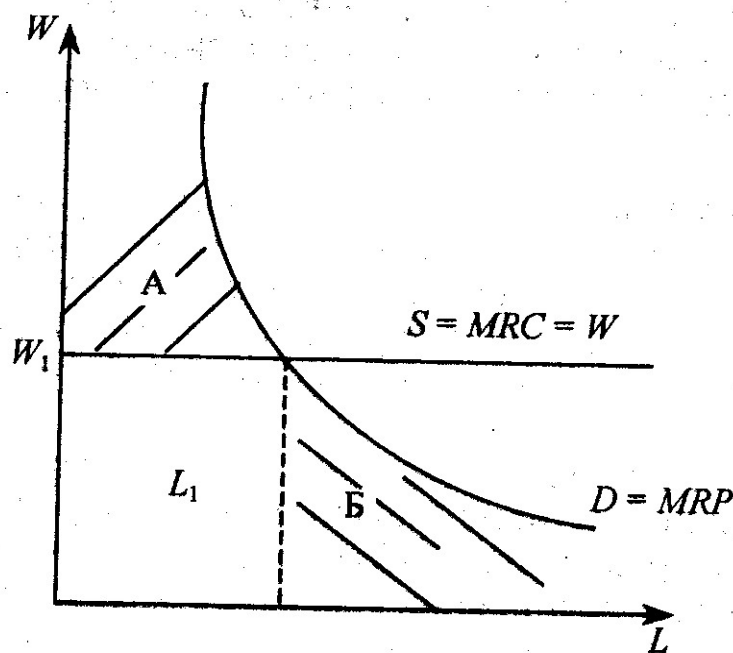


Рис. 2.7.1. Визначення оптимального рівня індивідуального попиту на конкурентному ринку праці.

Попит на працю для підприємства визначається кривою граничного продукту MRP в грошовому вираженні. Фактор праці для підприємства є тим привабливішим, чим меншим є рівень заробітної плати. Між ставкою заробітної плати і обсягом попиту існує обмеження. Якщо $MRP > MRC$, підприємство може збільшити попит на працю при скороченні ціни (зона А). В зоні Б (рис. 2.7.1) такі закономірності не діють. Тут подальше збільшення попиту на працю для підприємства стає економічно не доцільним. Оптимальний обсяг індивідуального попиту, при якому прибуток підприємства стає найбільшим, буде при L_1 , коли $MRP = MRC$. При цьому підприємство наймає найбільшу кількість працівників, не підвищуючи собівартість продукції.

Практичне завдання №2.

Визначити ступінь та характер впливу заробітної плати на попит на ринку праці, якщо при зниженні заробітної плати на 10% попит на працю збільшився на 15%. Визначити, який ефект – масштабу чи заміщення діяв при цьому.

Практичне завдання №3.

Підприємство в певних умовах вимушене було підвищити заробітну плату працівникам з величини W_1 до W_2 . Усі інші фактори впливу на попит праці залишилися без змін. Оцінити характер дій підприємства і визначити ефект, який діяв при цьому.

Практичне завдання №4.

Підприємець вирішив заощадити кошти за рахунок зменшення їх на заробітну плату шляхом скорочення чисельності працюючих. З іншого боку, підприємець скорочує витрати на виробництво шляхом застосування більш продуктивного устаткування і нової технології так, що продуктивність виробництва залишилася без зміни. Визначити ефект, який діяв при цьому.

Практичне завдання №5.

Зріс попит на товари фірми, а інші чинники залишилися незмінними. Оцінити характер дій фірми і визначити ефект, який діяв при цьому.

Практичне завдання №6.

Змінюються умови придбання капіталу, його ціна зменшилася майже на половину. Оцінити характер дій фірми і визначити ефекти, які при цьому діють.

Методичні рекомендації до практичних завдань 2-6.

Для кількісного виміру впливу одного фактора на інший використовують показник еластичності. Він показує, на яку величину у відсотках зміниться одна величина при зміні іншої на один відсоток.

Зокрема, коефіцієнт цінової еластичності попиту на працю визначають за формулою

$$E_{\pi} = \frac{\Delta D, \%}{\Delta ZP, \%},$$

де ΔD - приріст (скорочення) обсягу попиту на працю, %;

ΔZP - приріст (скорочення) заробітної плати, %.

При абсолютному значенні показника еластичності $|E_{\pi}| < 1$, попит є відносно нееластичним. При цьому зміна ціни приведе до меншої зміни попиту на працю. Якщо абсолютна величина показника еластичності $|E_{\pi}| > 1$, попит на працю буде відносно еластичний. Тут вплив ціни праці приводить до більшої зміни попиту на працю. У випадку,

коли $|E_u| = 1$, зміна ціни на 1% приводить до такої ж зміни попиту на працю.

Крім того, слід враховувати, що через зростання попиту на продукцію крива попиту на працю зміщується праворуч, що при незмінному рівні заробітної плати приводить до збільшення чисельності зайнятих. Доповнюють уявлення про фактори та механізм їх впливу на попит на ринку праці поняття "ефект масштабу" та "ефект заміщення". Ефект масштабу являє собою засіб впливу на попит на працю, при якому зміна величини показника, що характеризує фактор, приводить до зміни попиту на працю. Для ефекту заміщення характерним є те, що праця, представлена певною кількістю працівників, заміщується під дією фактора технікою і технологією (капіталом).

Ефект масштабу при зміні ціни праці (рівня заробітної плати) проявляється у наступній послідовності процесів, якщо, наприклад, підвищити зарплату: зростання заробітної плати; підвищення собівартості продукції; підвищення ціни продукції; зменшення попиту на продукцію; зменшення обсягу виробництва; зменшення попиту на працю.

Ефект заміщення звичайно діє тоді, коли при зростанні заробітної плати одночасно впроваджують трудозберігаючі технології. Вони, в свою чергу, також приводять до скорочення попиту на працю. В такій ситуації ефект масштабу і ефект заміщення діють в одному напрямі, який відрізняється тим, що при зростанні рівня оплати праці скорочується попит на неї.

Заміна праці капіталом відбувається до тих пір, поки затрати на виробництво додаткової одиниці продукції, викликані наймом додаткової одиниці праці, перевищують затрати на виробництво додаткової одиниці продукції, пов'язані зі зростанням капіталу. В наслідок того, що за даною логікою капітал замінюється працею при зворотному співвідношенні затрат, то можна зробити висновок: мінімізація затрат досягається лише тоді, коли розширення виробництва за рахунок залучення нової робочої сили і за рахунок зростання капіталу обійдеться однаково. Тобто,

$$\frac{W}{MPL} = \frac{C}{MPK} \quad \text{або} \quad \frac{W}{C} = \frac{MPL}{MPK},$$

де W - ставка заробітної плати;

C - вартість орендної плати за експлуатацію одиниці устаткування за певний період;

MPL - граничний продукт праці;

MPK - граничний продукт капіталу.

Питання для самостійної роботи

1. Короткостроковий та довгостроковий індивідуальний попит на працю.
2. Особливості сукупного попиту на ринку праці в Україні.

Методичні рекомендації

Всі питання теми, що не входять до складу безпосередньо самостійної роботи, студенти вивчають відповідно планам лекційних та семінарських занять.

Опановуючи короткостроковий та довгостроковий індивідуальний попит на працю, слід перш за все дати визначення цих понять, охарактеризувати їх, розкрити сутність закону зменшення граничної віддачі.

Вивчаючи особливості сукупного попиту на ринку праці в Україні, слід проаналізувати стан ринку праці в Україні в сучасних умовах, провести паралель у системі попиту на робочу силу, визначити, що є характерним для економіки України в сучасних умовах щодо попиту і пропозиції робочої сили. Розкрити поляризацію якості новостворених робочих місць в країнах перехідної економіки, погіршення умов праці на державних і великих підприємствах, на малих приватних підприємствах.

Література

Основна література

1. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2007. – 624с.
2. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М. – 2000. – 400с.
3. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 252с.

Додаткова література

1. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: ЦНЛ, 2003. – 224 с.
2. Горілий А.Г. Економіка ринків праці: Навч. посібник. – Тернопіль: Вид-во Карп'юка, 1999. – 156 с.
3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288с.
5. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407с.
6. Базилевич В.Д., Баластрик Л.О. Макроекономіка : Навч. посібник. – К.: Атака, 2002. – 368 с.
7. Лісовий А.В. Мікроекономіка: Навч. посібник. – К.: ЦНЛ, 2003. – 208 с.
8. Рофе А.И. Рынок труда: Учебник для вузов. – М.: МИК, 2003. – 272 с.

2.8. Тема 8. Зайнятість населення

План вивчення матеріалу по темі 8:

1. Поняття зайнятості населення.
2. Основні концепції зайнятості.
3. Види і форми зайнятості.
4. Характеристика зайнятості в Україні.
5. Світові тенденції зайнятості.
6. Механізм регулювання зайнятості населення.
7. Механізм забезпечення зайнятості молоді на регіональному ринку праці.
8. Цілі та напрями реалізації політики зайнятості населення в Україні.
9. Техніка пошуку роботи.

План лекційного заняття (4 год)

1. Поняття зайнятості населення.
2. Основні концепції зайнятості.
3. Види і форми зайнятості.
4. Характеристика зайнятості в Україні.
5. Механізм забезпечення зайнятості молоді на регіональному ринку праці.

Семінарське (практичне) заняття №8 (2 год)

Тема: Основи забезпечення зайнятості населення.

Питання для обговорення

1. Поняття зайнятості населення.
2. Основні концепції зайнятості.
3. Види і форми зайнятості.
4. Світові тенденції зайнятості.

Практичне завдання.

Надати відповіді на наступні питання:

1. Що таке зайнятість з економічної точки зору?
2. Що таке зайнятість з соціальних позицій?
3. В чому полягає правовий зміст зайнятості?
4. Що таке повна зайнятість?
5. Що таке ефективна зайнятість?
6. Що таке раціональна зайнятість?
7. Що передбачає концепція глобальної зайнятості?
8. Кого відносять до зайнятого населення в Україні?
9. За якими ознаками здійснюють класифікацію видів зайнятості?
10. Які види зайнятості виділяють за характером діяльності?
11. Які види зайнятості виділяють за соціальною належністю?
12. Які види зайнятості виділяють за галузями народного господарства та сферами виробництва?
13. Які види зайнятості виділяють за територіальною ознакою?
14. Які види зайнятості виділяють за статеві-віковою ознакою?
15. Які види зайнятості виділяють за видами власності?
16. Що собою являють форми зайнятості?
17. Які види зайнятості розрізняють за формами організації робочого часу?
18. Які види зайнятості розрізняють за статусом діяльності?
19. Які види зайнятості розрізняють за характером організації робочих місць та робочого часу?
20. Які види зайнятості розрізняють за стабільністю трудової діяльності?
21. Які види зайнятості розрізняють за формами правового регулювання?
22. В чому полягає світова тенденція зайнятості?
23. Що собою являє інформаційна модель структури зайнятості?
24. Що собою являє інформаційно-індустріальна модель структури зайнятості?
25. Які нетрадиційні форми зайнятості поширюються у економічно розвинених країнах?

Семінарське (практичне) заняття №9 (2 год)

Тема: Забезпечення зайнятості населення в Україні.

Питання для обговорення

1. Характеристика зайнятості в Україні.
2. Механізм регулювання зайнятості населення.
3. Цілі та напрями реалізації політики зайнятості населення в Україні.

Практичне завдання 1.

Відповідно списку групи студенти розбиваються (по рахунку – перший, другий, третій) на три підгрупи, які представляють інтереси працівників, роботодавців і держави. Кожна з підгруп під час самостійної роботи готує свої пропозиції щодо вдосконалення положень Закону України „Про зайнятість населення” і готує відповідний звіт. На даному практичному занятті кожна підгрупа захищає свої пропозиції.

Для вирішення даного практичного завдання необхідно скористатися Законом України „Про зайнятість населення” та змінами до його тексту, які згодом вносилися (Додаток 1, Додаток 2, Додаток 3, Додаток 4, Додаток 5).

Практичне завдання 2.

Дослідити зміну рівня зайнятості населення в Україні та її регіонах.

Методичні рекомендації

Для виконання цього практичного завдання необхідно послідовно визначити:

1. Зміну чисельності зайнятого населення України в динаміці, зміну рівня зайнятості населення України в роках.

2. Визначити структуру розподілу зайнятого населення України по регіонах за окремі роки. Порівняти отримані результати.

3. Згрупувати регіони України за рівнем зайнятості осіб у віці 15-70 років, виокремивши три наступні групи:

- рівень зайнятості населення регіону дорівнює рівню зайнятості населення України $\pm 10\%$;

- рівень зайнятості населення регіону нижче рівня зайнятості населення України;

- рівень зайнятості населення регіону вище рівня зайнятості населення України.

Порівняти отримані результати.

4. Визначити середній рівень зайнятості населення в окремих групах. Зробити аналіз отриманих результатів.

5. Розрахувати показники варіації рівня зайнятості населення України по регіонах, зробити висновки.

При виконанні цього практичного завдання використати статистичний матеріал щодо зайнятості населення в Україні та дані табл. 2.8.1, або аналогічні приведеним.

Таблиця 2.8.1. [111, с.371.]

Зайнятість населення за регіонами

(у віці 15-70 років)

	2000		2005		2006		2007	
	тис.	% до населення у віці 15-70 р.	тис.	% до населення у віці 15-70 р.	тис.	% до населення у віці 15-70 р.	тис.	% до населення у віці 15-70 р.
Україна	20175,0	55,8	20680,0	57,7	20730,4	57,9	20904,7	58,7
АР Крим	909,9	56,2	906,1	58,7	908,6	59,0	916,5	59,6
Вінницька	839,4	65,9	723,0	57,6	722,6	57,7	726,8	58,3
Волинська	486,2	64,8	429,9	57,5	430,2	57,6	433,9	58,2
Дніпропетровська	1534,3	56,3	1573,8	58,4	1582,0	58,9	1582,4	59,3
Донецька	2153,2	57,6	2124,9	58,7	2132,3	59,2	2135,0	59,8
Житомирська	548,0	54,3	570,6	57,9	568,1	57,9	570,4	58,5
Закарпатська	503,3	55,6	551,0	60,0	543,3	59,0	547,6	59,4
Запорізька	807,4	54,8	846,0	58,2	850,6	58,6	850,4	58,9
Івано-Франківська	584,7	57,8	522,5	51,6	522,3	51,5	535,7	52,8
Київська	739,0	54,8	791,0	58,6	791,7	58,8	795,1	59,3
Кіровоградська	435,2	52,4	457,5	56,5	458,9	57,1	462,4	58,1
Луганська	1008,3	51,1	1054,4	55,4	1054,6	55,8	1066,7	57,1
Львівська	1082,7	56,5	1064,6	55,8	1070,1	56,1	1077,3	56,6
Миколаївська	501,0	52,8	539,8	57,3	542,7	57,7	547,1	58,4
Одеська	1015,0	54,7	1028,1	55,6	1039,2	56,2	1059,7	57,4
Полтавська	672,3	56,2	690,3	58,3	692,7	58,6	695,2	59,2
Рівненська	431,8	52,0	461,6	55,2	465,4	55,7	471,8	56,6
Сумська	513,8	53,3	546,0	58,1	542,2	57,9	543,1	58,5
Тернопільська	409,4	50,1	425,1	52,6	411,7	51,1	423,5	52,7
Харківська	1272,4	57,3	1297,2	58,4	1305,8	58,8	1311,5	59,2
Херсонська	479,3	54,1	499,9	57,5	504,6	58,3	505,7	58,7

Хмельницька	562,9	54,4	586,0	57,9	585,0	57,9	589,1	58,5
Черкаська	534,9	52,3	578,7	57,0	580,8	57,4	585,2	58,2
Чернівецька	293,6	44,5	361,7	54,5	363,4	54,7	376,0	56,5
Чернігівська	520,5	57,5	517,9	59,8	502,3	58,4	503,9	59,2
Київ	1218,3	60,5	1352,0	63,3	1375,6	63,6	1405,3	64,4
Севастополь	118,2	54,7	180,4	60,6	183,7	61,4	187,4	62,7

Практичне завдання 3.

Дослідити зміну рівня зайнятості населення України за статтю, місцем проживання та за віковими групами.

Методичні рекомендації

При виконанні цього практичного завдання необхідно послідовно визначити:

1. Проаналізувати склад зайнятості населення в Україні за статтю, місцем проживання і віковими групами.
2. Зміну рівня зайнятості населення за віковими групами в окремі роки.
3. Порівняти рівні зайнятості молоді в різних вікових групах з іншими віковими групами населення в Україні в окремі роки. Зробити висновки.
4. Порівняти рівні зайнятості населення України в окремих вікових групах в розрізі статі та місця проживання. Оцінити стан зайнятості молоді в її різних вікових групах.

При виконанні цього практичного завдання використати відповідні статистичні матеріали та дані табл. 2.8.2 і табл. 2.8.3 або аналогічні приведеним.

Таблиця 2.8.2. [112, с.360.]

Рівень зайнятості населення за статтю та місцем проживання, за віковими групами у 2006 р.

(відсотків до кількості всього населення відповідної вікової групи)

	Усього у віці 15-70 р	У тому числі за віковими групами						
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
Усе населення	57,9	35,1	75,4	78,5	81,3	79,6	60,4	21,3
жінки	53,0	30,6	68,1	72,1	78,5	77,9	53,7	19,3
чоловіки	63,5	39,4	82,6	85,1	84,3	81,5	68,7	24,5
міське населення	56,8	32,5	76,3	78,9	82,7	80,0	58,9	13,2
сільське населення	60,5	41,5	73,1	77,6	78,3	78,6	64,4	35,7

Таблиця 2.8.3. [111, с.374.]

Рівень зайнятості населення за статтю та місцем проживання, за віковими групами у 2007 р.

(відсотків до кількості всього населення відповідної вікової групи)

	Усього у віці 15-70 р	У тому числі за віковими групами						
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
Усе населення	58,7	36,6	76,5	79,1	82,7	79,7	60,3	21,6
жінки	53,7	32,0	68,4	73,6	79,9	78,6	53,0	19,7
чоловіки	64,3	41,0	84,5	84,8	85,5	81,0	69,4	24,7
міське населення	57,4	34,2	77,3	79,4	83,6	79,9	58,6	13,5
сільське населення	61,5	42,3	74,4	78,4	80,6	79,3	64,7	36,6

Практичне завдання 4.

Дослідити зміну зайнятості молоді за видами економічної діяльності.

Методичні рекомендації

В процесі виконання даного практичного завдання необхідно послідовно визначити:

1. Зміну чисельності зайнятого населення України по окремим галузям.

2. Зміну питомої ваги молоді серед працюючих в різних сферах економічної діяльності.

3. Згрупувати сфери економічної діяльності України за питомою вагою молоді серед зайнятих, виокремивши три наступні групи:

- питома вага молоді дорівнює середньому показнику по Україні $\pm 10\%$;

- питома вага молоді в економічній сфері нижче середньоукраїнського показника;

- питома вага молоді в економічній сфері вище середньоукраїнського показника.

Порівняти отримані результати.

4. Визначити середнє значення питомої ваги молоді в окремих групах. Проаналізувати отримані результати.

При виконанні цього практичного завдання використати відповідний статистичний матеріал та дані табл. 2.8.4 або аналогічні приведені.

Таблиця 2.8.4. [111, с.392]

Зайнятість молоді за видами економічної діяльності

(на кінець 2007 р.)

Вид економічної діяльності	Кількість найманих працівників у віці 15-34 років		
	усього, тис.	відсотків до облікової кількості штатних працівників	питома вага жінок зазначеної вікової категорії працівників у обліковій кількості працюючих жінок, відсотків
Всього	3669,5	31,5	31,4
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	185,9	23,9	24,1
Рибальство, рибництво	2,7	23,8	20,4
Промисловість	1051,9	31,6	29,5
Будівництво	148,1	29,6	24,5
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	467,4	50,7	50,0
Діяльність готелів та ресторанів	36,0	40,6	39,5
Діяльність транспорту і зв'язку	297,4	30,0	29,4
діяльність наземного транспорту	90,9	26,8	26,8
діяльність водного транспорту	3,8	26,1	22,8
діяльність авіаційного транспорту	4,4	30,7	37,0
додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	113,1	31,1	28,2

діяльність пошти та зв'язку	85,2	32,8	32,1
Фінансова діяльність	192,9	57,4	59,1
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємствам	181,0	29,3	26,2
Державне управління	227,1	36,1	38,6
Освіта	407,7	23,7	25,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	366,5	27,4	29,2
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	104,9	26,8	27,0

Питання для самостійної роботи

1. Світові тенденції зайнятості.
2. Механізм регулювання зайнятості населення.
3. Цілі та напрями реалізації політики зайнятості населення в Україні.
4. Техніка пошуку роботи.

Вказані питання вивчаються студентами самостійно. Крім того, в самостійну роботу входять всі інші питання, які включені до складу теми „Зайнятість населення”.

Методичні рекомендації

Питання теми „Зайнятість населення” студенти вивчають відповідно планам лекційних та семінарських (практичних) занять.

При розкритті світових тенденцій зайнятості населення необхідно розглянути „інформаційну” модель структури зайнятості та „інформаційно-індустріальну” модель зайнятості. Для першої моделі зайнятості характерним є розширення сфери послуг. У другій моделі зайнятості високу питому вагу зайнятих складає обробна промисловість.

Аналізуючи механізм регулювання зайнятості населення, необхідно розкрити сукупність правових, адміністративних і економічних важелів, які діють на рівні держави, регіону та суб'єкта господарювання, суть активної і пасивної політики зайнятості, моделі державної політики зайнятості.

Розглядаючи цілі та напрями реалізації політики зайнятості населення в Україні, доцільно визначити принципи регулювання зайнятості населення в Україні, цілі та механізми реалізації політики зайнятості в Україні у відповідності зі стратегією економічного і соціального розвитку України на 2004-2015 рр. „Шляхи європейської інтеграції”, принципи регулювання зайнятості у відповідності до рекомендацій МОП.

Розкриваючи питання „Техніка пошуку роботи”, необхідно звернути увагу на наступні аспекти: з чого розпочати?; пошук роботи; як написати резюме?; підготовка та проведення співбесіди (інтерв'ю); законодавство про працю; трудовий договір (контракт); трудова книжка; профспілкова організація; адаптація в трудовому колективі.

Практичне завдання

Порівняти визначення поняття „підходяща робота”, яке розкрито законодавством України, законодавством інших країн та в документах МОП.

Методичні рекомендації

Для виконання цього практичного завдання необхідно використати наступну інформацію:

1. Визначення поняття „підходяща робота” в Україні дано у статті 7 Закону України „Про зайнятість населення”:

1.1. Для громадян, які втратили роботу і заробіток (трудовий дохід), підходящою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць.

При пропонуванні підходящої роботи враховується трудовий стаж громадянина за спеціальністю, його попередня діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття.

Для громадян, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), підходящою вважається робота, яка потребує попередньої професійної підготовки, або оплачувана робота (включаючи роботу тимчасового характеру), яка не потребує професійної підготовки, а для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю понад шість місяців, – робота за спеціальністю, що потребує попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації, а в разі неможливості її надання – інша оплачувана робота за спорідненою професією (спеціальністю).

Для громадян, які працювали не за професією (спеціальністю) понад шість місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за основною професією (спеціальністю) може бути підходящою за умови попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації з урахуванням потреб ринку праці у цій професії (спеціальності).

1.2. У разі неможливості надання громадянину роботи за професією (спеціальністю) протягом шести місяців безробіття підходящою вважається робота, яка потребує зміни професії (спеціальності) з урахуванням здібностей, здоров'я громадянина і колишнього досвіду, доступних для нього видів навчання та потреб ринку праці у цій професії (спеціальності).

При зміні громадянами професії (спеціальності) за направленням державної служби зайнятості підходящою вважається робота як за новою, так і за попередньою професією (спеціальністю) за останнім місцем роботи.

1.3. За рішенням місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад може встановлюватись транспортна доступність та інші критерії підходящої роботи, які посилюють соціальний захист населення.

2. У США робота вважається невідходящою тільки за умови значно меншої заробітної плати та значно не сприятливіших умов праці порівняно з аналогічними умовами у даній місцевості. Якщо, наприклад, законодавством відмічено зниження окладу на 10%, то безробітний не має права відмовитись від запропонованого робочого місця. В протилежному випадку безробітний втрачає право на отримання допомоги по безробіттю або повинен погодитись на зміну професії.

3. В деяких країнах передбачено, що рівень зарплати (чи загальної винагороди) на запропонованому місці повинен не поступатися тим, на які розраховує зацікавлена особа або якими вона користувалася на попередній роботі. Це ж стосується і умов праці. При цьому безробітний може відмовитись від пропозицій з менш сприятливими умовами порівняно з попередньою роботою. Така формула, зокрема, використовується у Великобританії.

4. В Австрії, Бельгії, Фінляндії, Германії, Швеції та інших країнах законодавство враховує не винагороду безробітного на попередньому місці роботи, а винагороду за роботу, що передбачена запропонованою роботою і встановлена колективною угодою або адміністрацією підприємства.

5. У деяких країнах (Бельгія) встановлено максимальний час щоденного проїзду

(щоденного перебування поза домом) і враховується вартість проїзду. В ряді країн враховують можливість щоденного повернення до дому (Швейцарія), щотижневого повернення до дому для неодружених (Бельгія, Фінляндія). У США питання щодо відстані до місця роботи приймають суди. Необхідність зміни місця проживання у переважній більшості країн пов'язано з наявністю відповідного житла.

6. Критерії визначення певної роботи як підходящої наведені у ст. 21 Конвенції МОП №168:

6.1. При визначенні, яка робота є підходящою, враховується згідно з певними умовами і певною мірою вік безробітних, трудовий стаж з попередньої спеціальності, їх досвід, тривалість періоду безробіття, стан ринку праці, наслідки вказаної роботи для їх особистого і сімейного стану і те, що робоче місце може бути незайнятим в наслідок зупинки виробництва у зв'язку з трудовим спором.

6.2. Якщо зацікавлена особа відмовляється від підходящої роботи, то в допомозі може бути відмовлено, її виплата постійно або тимчасово припинена, розмір виплати скорочено до певної суми.

7. Ряд критеріїв визначення певної роботи як підходящої приведено у Конвенції МОП №44 „Про допомогу особам, які є безробітними з незалежних від них обставин”. До них відносять наступні: професія, місце проживання, винагорода та інші умови праці, непричетність до трудового спору, особисті обставини людини, яка претендує на статус безробітного. Зокрема враховується:

- Конвенція МОП не виключає можливості для безробітного змінити професію, але при цьому належно враховують його навички, здібності, освіту, професійний досвід, а в ряді випадків і вік. Однак до цього прибігають, коли безробітному не має можливості запропонувати роботу, що відповідає його попередній професії;

- можливість збільшення часу, що витрачається до місця роботи, або зміни місця проживання;

- не можливість суттєвого погіршення винагорода та умов праці;

- не можливість направлення безробітного на робоче місце, що з'явилося в результаті зупинки виробництва у зв'язку з трудовим спором.

Література

Основна література

1. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2007. – 624с.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. –К.: КНЕУ, 2003. – 252с.
3. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: ЦНЛ, 2003. – 224 с.
4. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288с.
5. Титар О.О. Ринок праці. Конспект лекцій для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання. -Харків: Вид. ХДЕУ, 2004.-100 с.
6. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учебно-метод. пособие. -К.: МАУП, 1997.-300 с.
7. Лисенко Л.І., Максимов Б.В. Ринок праці. Техніка пошуку роботи: Навч. посібник. - К.: Професіонал, 2004. - 320 с.

Додаткова література

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2007. – 304 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
3. Владимірова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие. -М.: Изд. Дом «Дашков и К°», 2000.-220 с.
4. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. – М.: ЦЭМ, 1999. – 288 с.
5. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-

економічні відносини: Навч. посібник.-К.: ЦНЛ, 2004.-440 с.

6. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

7. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом європейської інтеграції» / Авт. Кол.: А.С. Гальчинський, В.М. Геєць та ін.; Нац. ін-т стратег. досліджень, Ін-т економ. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. Інтегр. України. -К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004.-416 с.

8. Закон України „Про зайнятість населення” // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991.-№14.-с.170.

9. Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2005 році: Послання Президента України до Верховної Ради України // portal.rada.gov.ua

10. Про затвердження Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року: Постанова Кабінету Міністрів України № 922 від 5 липня 2006 року//portal.rada.gov.ua

2.9. Тема 9. Безробіття

План вивчення матеріалу по темі 9:

1. Сутність безробіття. Підходи до визначення його рівня.
2. Теорії безробіття.
3. Вплив безробіття на стан національної економіки. Закон Оукена.
4. Соціально-економічні наслідки безробіття.
5. Види та форми безробіття.
6. Факти і умови виникнення безробіття в Україні.
7. Динаміка і структура безробіття в Україні.
8. Соціальний захист населення у випадку безробіття.
9. Сучасні пріоритети соціального захисту в Україні.
10. Напрями соціального захисту безробітних на 2005-2008 роки.
11. Основні напрями щодо запобігання розширенню безробіття.
12. Оцінка умов конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

План лекційного заняття (2 год.)

1. Сутність безробіття, підходи до визначення його рівня.
2. Вплив безробіття на стан національної економіки. Закон Оукена.
3. Види та форми безробіття.
4. Соціальний захист населення у випадку безробіття.
5. Основні напрями щодо запобігання розширенню безробіття.
6. Оцінка умов конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Семінарське (практичне) заняття 10 (2 год.)

Тема: Теорії безробіття і умови його виникнення в Україні.

Питання для обговорення

1. Поняття безробіття. Підходи до визначення його рівня.
2. Теорії безробіття.
3. Види і форми безробіття.
4. Факти і умови виникнення безробіття в Україні.

Практичне завдання

Надати відповіді на наступні питання і пропозиції:

1. Надайте визначення безробіття.

2. Що собою являє безробіття за класичною теорією?
3. Що собою являє безробіття за «Кейнсіанською» теорією?
4. Що собою являє безробіття за марксистською теорією?
5. Які існують підходи до визначення рівня безробіття?
6. Охарактеризуйте види і форми безробіття.
7. Охарактеризуйте причини виникнення безробіття в Україні.

Семінарське (практичне) заняття 11 (2 год.)

Тема: Характеристика безробіття і соціального захисту населення від нього.

Питання для обговорення

1. Динаміка і структура безробіття в Україні.
2. Соціально-економічні наслідки безробіття.
3. Державна політика соціального захисту безробітних.
4. Основні напрямки щодо запобігання розширенню безробіття.

Практичне завдання 1

Порівняти обсяги безробіття в Україні та її регіонах, визначеного за методикою МОП на основі обстежень населення, та обсяги зареєстрованого безробіття. Згрупувати регіони за цими показниками. Зробити висновки. Проаналізувати варіацію рівнів безробіття по регіонах в 2000, 2004, 2007 роках, використавши коефіцієнти варіації.

Методичні рекомендації

1. Показники варіації дають можливість порівнювати окремі сукупності відповідно степені їх однорідності. Щоб мати можливість порівнювати степені мінливості різних сукупностей, визначають відносні показники варіації – коефіцієнти варіації. Коефіцієнт варіації являє собою відношення середнього квадратичного відхилення до середньої арифметичної і виражається у відсотках. Формула коефіцієнта варіації має вид

$$U = \frac{\sigma}{\bar{x}} \cdot 100, \%$$

Середнє арифметичне визначають відповідно залежності

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n},$$

де \bar{x} – середнє значення ознаки;

x_1, x_2, \dots, x_n – індивідуальні значення ознак, з яких визначається середня;

n – число індивідуальних значень.

Середнє квадратичне відхилення являє собою середню квадратичну з відхилень значень ознаки від середньої.

Середнє квадратичне відхилення розраховують за формулою

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum d_i^2 m_i}{\sum m_i}},$$

де d_i – індивідуальне відхилення величини ознаки від середньої арифметичної;

m_i – частота окремих варіантів.

Щоб розрахувати середнє квадратичне відхилення, потрібно кожне індивідуальне відхилення значення ознаки від середньої ($d_i = x_i - \bar{x}$) піднести до квадрату (d_i^2), помножити кожний квадрат відхилення на відповідну частоту окремого варіанта ($d_i^2 m_i$), знайти суму цих добутків ($\sum d_i^2 m_i$), поділити на суму частот $\sum m_i$, а потім з цієї величини добути квадратний корінь.

Якщо в попередній формулі величину d_i виразити через значення варійованої ознаки x_i і середню арифметичну \bar{x} , то залежність для середнього квадратного відхилення можна подати у вигляді

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2 m_i}{\sum m_i}}.$$

Якщо частота окремих варіантів буде мати значення одиниці, що часто буває, тобто, $m_i = 1$, то залежність можна подати таким чином

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}},$$

оскільки кожна різниця $(x_i - \bar{x})$ множиться на одиницю, а $\sum m_i$ в даному випадку дорівнює числу індивідуальних значень ознаки.

Середнє квадратне відхилення характеризує абсолютне значення варіації ознаки і виражається у тих же одиницях, що і варіанти та середня.

2. Для розв'язання цього практичного завдання необхідно скористатися даними, приведеними в табл. 2.9.1 і табл. 2.9.2.

Таблиця 2.9.1. [111, с.373.]
Безробіття населення (за методологією МОП) за регіонами
(у віці 15-70 років.)

	2000		2005		2006		2007	
	тис.	% до населення у віці 15-70 р.	тис.	% до населення у віці 15-70 р.	тис.	% до населення у віці 15-70 р.	тис.	% до населення у віці 15-70 р.
Україна	2655,8	11,6	1600,8	7,2	1515,0	6,8	1417,6	6,4
АР Крим	79,9	8,1	52,6	5,5	48,6	5,1	43,9	4,6
Вінницька	79,7	8,7	52,4	6,8	50,7	6,6	47,1	6,1
Волинська	53,8	10,0	41,9	8,9	41,5	8,8	38,4	8,1
Дніпропетровська	201,5	11,6	91,9	5,5	85,4	5,1	82,5	5,0
Донецька	230,3	9,7	140,2	6,2	129,3	5,7	125,7	5,6
Житомирська	76,8	12,3	61,9	9,8	57,0	9,1	53,5	8,6
Закарпатська	66,3	11,6	41,3	7,0	41,3	7,1	37,0	6,3
Запорізька	117,0	12,7	62,3	6,9	58,3	6,4	54,3	6,0
Івано-Франківська	68,6	10,5	50,3	8,8	47,0	8,3	46,8	8,0
Київська	108,2	12,8	55,9	6,6	52,0	6,2	49,6	5,9
Кіровоградська	75,9	14,9	44,0	8,8	41,3	8,3	40,8	8,1
Луганська	127,0	11,2	88,8	7,8	82,4	7,2	75,6	6,6
Львівська	166,8	13,3	102,4	8,8	96,8	8,3	90,4	7,7
Миколаївська	85,4	14,6	55,2	9,3	53,0	8,9	50,5	8,5
Одеська	136,3	11,8	58,3	5,4	56,0	5,1	48,5	4,4
Полтавська	75,9	10,1	54,2	7,3	52,2	7,0	48,8	6,6
Рівненська	59,9	12,2	49,5	9,7	48,0	9,3	46,7	9,0
Сумська	89,7	14,9	45,2	7,6	45,8	7,8	44,3	7,5
Тернопільська	65,7	13,8	42,3	9,1	41,8	9,2	39,8	8,6
Харківська	191,1	13,1	91,6	6,6	85,5	6,1	74,2	5,4
Херсонська	77,1	13,9	49,0	8,9	48,4	8,8	45,6	8,3

Хмельницька	89,8	13,8	55,9	8,7	55,2	8,6	52,0	8,1
Черкаська	71,0	11,7	62,9	9,8	56,9	8,9	52,8	8,3
Чернівецька	60,4	17,1	39,5	9,8	37,3	9,3	35,2	8,6
Чернігівська	66,4	11,3	44,4	7,9	45,5	8,3	42,3	7,7
Київ	115,0	8,6	60,6	4,3	50,1	3,5	45,0	3,1
Севастополь	20,3	14,7	6,3	3,4	7,7	4,0	6,3	3,3

Таблиця 2.9.2. [111, с.384.]

Рівень зареєстрованого безробіття за регіонами

(на кінець року; відсотків)

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Україна	0,4	4,1	3,6	3,7	3,5	3,5	3,1	2,7	2,3
АР Крим	0,3	2,2	2,3	3,5	3,4	3,4	2,9	2,4	1,7
Вінницька	0,3	4,1	4,2	3,7	3,2	4,3	4,3	3,8	3,3
Волинська	1,0	5,8	5,6	4,2	4,5	4,4	4,0	3,1	2,6
Дніпропетровська	0,1	4,3	3,7	3,8	3,5	3,0	2,4	1,9	1,6
Донецька	0,3	3,4	2,6	2,7	2,5	2,3	1,9	1,6	1,3
Житомирська	0,8	7,8	5,2	4,4	4,9	5,0	4,3	3,7	3,3
Закарпатська	0,9	6,0	5,0	5,4	4,4	3,8	3,4	2,8	2,3
Запорізька	0,2	3,4	3,4	3,4	3,3	3,2	3,0	2,7	2,3
Івано-Франківська	1,5	5,7	4,8	4,7	4,2	4,3	4,1	3,5	3,1
Київська	0,5	5,1	4,2	3,8	3,0	2,8	2,5	2,1	1,9
Кіровоградська	0,5	5,0	4,2	4,8	5,4	5,0	4,6	4,0	3,3
Луганська	0,4	3,9	3,2	3,2	2,9	2,5	2,3	2,2	1,8
Львівська	1,0	6,0	4,1	4,0	3,9	4,0	3,4	2,7	2,1
Миколаївська	0,3	3,8	3,3	3,3	3,7	3,8	4,2	3,4	2,9
Одеська	0,1	1,1	1,3	1,9	2,1	2,1	2,1	2,0	1,8
Полтавська	0,4	5,2	4,9	4,6	4,2	4,4	4,4	4,1	3,6
Рівненська	0,9	6,9	6,7	6,5	5,5	5,9	5,2	4,7	3,9
Сумська	0,4	6,3	5,2	4,6	4,2	4,2	4,0	3,6	3,1
Тернопільська	0,8	6,8	6,3	6,7	6,5	7,5	6,6	5,3	4,4
Харківська	0,3	3,5	3,2	3,2	3,0	3,0	2,6	2,4	2,1
Херсонська	0,4	3,7	4,2	6,1	5,8	5,0	4,0	3,3	2,7
Хмельницька	0,6	3,7	3,6	3,3	3,5	4,0	3,7	3,7	3,0
Черкаська	0,4	4,4	4,2	4,8	5,5	5,7	5,2	4,4	3,9
Чернівецька	0,4	4,2	4,4	6,4	5,7	6,0	4,9	3,7	2,9
Чернігівська	0,8	5,7	4,4	4,2	4,1	3,9	3,8	3,4	3,2
Київ	0,1	0,8	0,7	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3
Севастополь	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6

Практичне завдання 2

Здійснити аналіз динаміки безробіття, визначеного за методикою МОП на основі обстежень населення, в Україні за статтю, місцем проживання та віковими групами, виокремивши з всієї сукупності молодь.

Методичні рекомендації

Для розв'язання цього практичного завдання необхідно скористатися відповідними статистичними матеріалами і даними, наведеними в табл. 2.9.3, табл.2.9.4, табл. 2.9.5., табл.

2.9.6.

Таблиця 2.9.3. [114, с.390]

Рівень безробіття (за методологією МОП) за статтю та місцем проживання, за віковими групами у 2004 р.

(відсотків до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Усього у віці 15-70 р.	У тому числі за віковими групами					
		15-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-70
Усе населення	8,6	15,7	9,3	8,4	7,9	6,1	0,6
жінки	8,3	15,4	9,6	8,4	7,8	5,1	0,7
чоловіки	8,9	15,9	9,0	8,3	7,9	7,1	0,6
міське населення	8,7	16,5	9,0	8,3	7,7	6,0	1,1
сільське населення	8,4	13,9	9,9	8,6	8,3	6,4	0,1

Таблиця 2.9.4. [113, с.375]

Рівень безробіття (за методологією МОП) за статтю та місцем проживання, за віковими групами у 2005 р.

(відсотків до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Усього у віці 15-70 р	У тому числі за віковими групами						
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
Усе населення	7,2	14,9	7,6	6,8	6,5	6,5	4,9	0,3
жінки	6,8	14,4	7,7	7,3	6,1	6,5	4,0	0,2
чоловіки	7,5	15,2	7,5	6,4	6,8	6,5	5,7	0,3
міське населення	7,8	16,7	8,1	7,0	6,5	7,0	5,2	0,5
сільське населення	5,7	11,1	6,3	6,4	6,5	5,4	4,0	0,1

Таблиця 2.9.5. [112, с.360]

Рівень безробіття (за методологією МОП) за статтю та місцем проживання, за віковими групами у 2006 р.

(відсотків до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Усього у віці 15-70 р	У тому числі за віковими групами						
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
Усе населення	6,8	14,1	7,3	6,8	5,5	6,0	4,7	0,1
жінки	6,6	15,3	7,2	7,4	4,9	6,1	3,7	-
чоловіки	7,0	13,2	7,4	6,3	6,1	5,9	5,7	0,2
міське населення	7,3	16,1	7,6	7,1	5,2	6,1	4,9	0,2
сільське населення	5,8	10,1	6,7	6,3	6,1	5,7	4,4	0,0

Таблиця 2.9.6. [111, с.374]

Рівень безробіття (за методологією МОП) за статтю та місцем проживання, за віковими групами у 2007 р.

(відсотків до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Усього у віці 15-70 р	У тому числі за віковими групами						
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
Усе населення	6,4	12,5	6,9	6,3	5,3	5,7	4,7	0,0
жінки	6,0	12,5	7,3	6,0	4,5	6,0	3,5	-
чоловіки	6,7	12,4	6,6	6,5	6,0	5,4	5,8	0,1
міське населення	6,8	13,6	7,1	6,6	5,0	6,0	4,9	0,
сільське населення	5,4	10,2	6,2	5,5	5,8	4,9	4,3	-

Практичне завдання 3

Проаналізувати динаміку безробіття в Україні, визначеного за методологією МОП на основі обстежень населення, за тривалістю незайнятості та тривалістю зареєстрованого безробіття.

Методичні рекомендації

Для вирішення цього практичного завдання необхідно скористатися відповідними статистичними матеріалами і даними, наведеними в табл. 2.9.7 і табл. 2.9.8.

Таблиця 2.9.7. [111, с.375]

Безробітні (за методологією МОП) за тривалістю незайнятості

(у віці 15-70 років)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Усього безробітних, тис.	2655,8	2455,0	2140,7	2008,0	1906,7	1600,8	1515,0	1417,6
у тому числі особи, які раніше мали роботу	2115,7	1974,0	1743,6	1667,0	1439,7	1234,6	1182,1	1089,8
з них за тривалістю незайнятості, відсотків								
до 1 міс.	2,5	2,8	2,4	2,3	5,4	6,4	6,8	7,9
від 1 до 3 міс.	8,3	8,8	9,9	10,6	12,1	15,3	17,6	20,5
від 3 до 6 міс.	9,0	9,2	9,5	11,3	13,4	17,5	19,7	20,2
від 6 до 9 міс.	7,8	8,3	9,0	9,4	10,5	10,0	11,4	10,1
від 9 до 12 міс.	9,1	8,3	8,7	8,4	8,9	8,3	6,9	6,4
12 міс. і більше	63,3	62,6	60,5	58,0	49,7	42,5	37,6	34,9
Середня тривалість незайнятості, міс.	23	23	22	22	20	16	14	13

Таблиця 2.9.8. [111, с.385]

Тривалість зареєстрованого безробіття

(на кінець року)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Кількість осіб, які мали статус безробітних, тис.	1155,2	1008,1	1034,2	988,9	981,8	881,5	759,5	642,3
у тому числі за тривалістю безробіття, відсотків								
до 1 міс.	8,1	10,9	11,5	12,9	15,0	17,4	18,5	18,3
від 1 до 3 міс.	15,8	18,8	19,3	18,9	20,2	24,6	25,9	25,4
від 3 до 6 міс.	17,2	18,9	19,8	19,9	19,1	19,0	18,5	18,5
від 6 до 9 міс.	13,5	13,4	15,2	15,0	14,0	13,0	12,9	12,5

від 9 до 12 міс.	12,2	12,2	15,8	15,9	15,7	13,5	13,0	13,7
12 міс. і більше	33,2	25,8	18,4	17,4	16,0	12,5	11,2	11,6
Середня тривалість безробіття, міс.	11	9	8	7	7	6	6	6

Практичне завдання 4

Проаналізувати динаміку безробіття в Україні, визначеного за методологією МОП на основі обстежень населення, за тривалістю пошуку роботи.

Методичні рекомендації

Для вирішення цього практичного завдання необхідно скористатися відповідними статистичними матеріалами і даними, приведеніми в табл. 2.9.9.

Таблиця 2.9.9. [111, с.375]

Безробітні (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи

(у віці 15-70 років)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Усього безробітних, тис.	2655,8	2455,0	2140,7	2008,0	1906,7	1600,8	1515,0	1417,6
у тому числі особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу	2176,3	2296,2	2052,9	1915,8	1808,6	1523,5	1443,8	1362,6
з них за тривалістю пошуку роботи, відсотків								
до 1 міс.	3,6	3,1	2,7	3,1	8,0	9,7	10,9	11,9
від 1 до 3 міс.	11,2	11,1	12,6	13,9	17,8	23,4	25,4	27,2
від 3 до 6 міс.	11,7	11,1	11,6	12,9	15,2	20,4	21,7	22,0
від 6 до 9 міс.	8,5	9,5	10,1	10,5	10,9	10,7	10,7	10,6
від 9 до 12 міс.	9,6	9,8	9,8	9,6	5,6	6,0	5,5	5,3
12 міс. і більше	55,4	55,4	53,2	50,0	42,5	29,8	25,8	23,0
Середня тривалість пошуку роботи, міс.	10	10	10	9	8	7	6	6

Питання для самостійно роботи

1. Факти і умови виникнення безробіття в Україні.
2. Динаміка і структура безробіття в Україні.
3. Сучасні пріоритети соціального захисту в Україні.
4. Напрями соціального захисту безробітних на 2005-2008 роки.

Вказані питання студенти вивчають самостійно. Однак до об'єму самостійної роботи входять і всі інші питання, які складають зміст даної теми.

Методичні рекомендації

Крім перерахованих у цьому розділі всі змістовні питання теми «Безробіття» студенти вивчають відповідно планам лекційних та семінарських занять.

При розкритті фактів і умов виникнення безробіття в Україні необхідно звернути увагу на головну причину безробіття, яка в основному визначається теорією безробіття. Найпоширеніша в наш час – кейнсіанська теорія безробіття. Згідно з нею причиною

безробіття є недостатній попит на товари, що зумовлено схильністю людей до заощадження, та недостатні стимули до інвестицій. Водночас безробіття зумовлене не лише однією (хоч і головною) причиною, а цілим комплексом причин. До них відносять структурні зміни в економіці, нерівномірність розвитку продуктивних сил у господарському комплексі, в окремих регіонах, постійний прогрес техніки, особливо пов'язаний з науково-технічною революцією, пошук працівниками нових робочих місць з вищою заробітною платою, змістовнішою роботою, диспропорційність розвитку економіки, обмеженість попиту на товари та послуги тощо. В Україні значними факторами впливу на безробіття, зокрема, були приватизаційний процес в економіці, конверсія підприємств, значення рівня заробітної плати, інфляція.

Розкриваючи питання динаміки і структури безробіття в Україні, слід проаналізувати зміни показників безробіття за останні п'ять-шість років, бажано порівняти їх з аналогічними, наприклад, в 2000 році. Крім того, звернути увагу на види безробіття в Україні за цей відрізок часу, на безробіття жінок і чоловіків, жителів міст та сільської місцевості, населення за віковими групами, включаючи молодь.

Необхідно дослідити сучасне законодавство України щодо порядку визначення громадян безробітними, права на отримання допомоги по безробіттю, поновлення трудової діяльності, забезпечення різних видів компенсацій, діяльності місцевих державних адміністрацій по соціальному захисту безробітних. Основні принципи соціального захисту безробітних на 2005-2008 роки визначено Проектом Закону України «Про Державну програму зайнятості населення на 2005-2008 роки».

Практичне завдання

За інформацією табл. 2.9.8 визначити вид безробіття в Україні в залежності від величини його часового інтервалу. Дати аналіз тенденцій розвитку безробіття в Україні за 2000-2007 рр.

Література

Основна література

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. –К.: КНЕУ, 2003. – 252с.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
3. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
4. Горілий А.Г. Економіка ринків праці: Навч. посібник. – Тернопіль: Видавництво Карп'юка, 1999. – 156 с.
5. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. - К., 2005. – 381 с.

Додаткова література

1. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
2. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2000. – 400 с.
3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основы економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Учебно-метод. пособие. -К.: МАУП, 1997.-300 с.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2007.-304 с.
6. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічних відносин: Навч. посібник. - К.: ЦНЛ, 2004.-440 с.
7. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалаврата

екон. вузов. - М.: Магистр, 1998. -236 с.

8. Мочерний С.В. Економічна теорія: Посібник для студентів вищих закладів освіти.- К.: Академія, 1999.-592 с.

9. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда.-М.: ЮНИТИ, 1999.-407 с.

10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Ученик для вузов.-М.:НОРМА-ИНФРА-М,1999.-412 с.

11. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие.-М.: Изд. Дом «Дашков и К^о», 2000.-220 с.

12. Болубах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах // Актуальні проблеми економіки. -2006.-№3.-С. 154-158.

13. Москвин В.А., Кораблева Н.И. Безработица и стресс // Информ. бюлл. Мин-ва труда Украины «Человек и работа».- 1994.-№2.

14. Про затвердження Основних напрямків проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року: Постанова Кабінету Міністрів України № 922 від 5 липня 2006 року//portal.rada.gov.ua

15. Ринок праці України в 2005 році: Аналітично-статистичний збірник. -К.:ДЦЗ Міністерства праці та соціальної політики України, 2006.

2.10. Тема 10. Гнучкий ринок праці

План вивчення матеріалу по темі 10:

1. Поняття жорсткості та гнучкості ринку праці.
2. Гнучкість витрат на робочу силу.
3. Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу.
4. Географічна та професійна мобільність робочої сили як елементи гнучкості ринку праці.
5. Організаційно-правові аспекти жорсткості ринку праці в Україні.

План лекційного заняття (2 год.)

1. Поняття жорсткості та гнучкості ринку праці.
2. Гнучкість витрат на робочу силу.
3. Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу.

Семінарське (практичне) заняття 12 (2 год.)

Тема. Гнучкий ринок праці

Питання для обговорення

1. Поняття жорсткості та гнучкості ринку праці.
2. Гнучкість витрат на робочу силу.
3. Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу.
4. Географічна та професійна мобільність робочої сили як елементи гнучкості ринку праці.

Практичне завдання

Надати відповіді на наступні питання:

1. Що собою являє жорсткість ринку праці?
2. Що собою являє гнучкість ринку праці?
3. Які заходи запроваджуються для посилення гнучкості ринку праці?
4. За якими аспектами визначають жорсткість чи гнучкість ринку праці?
5. Що розуміють під мікроекономічною гнучкістю?

6. За якими напрямками розподілу досягається мікроекономічна гнучкість витрат на працю?
7. Що розуміють під макроекономічною гнучкістю?
8. За рахунок чого досягається гнучкість форм зайнятості?
9. Що собою являють нестандартні режими робочого часу?
10. Що собою являють нестандартні робочі місця та нестандартна організація праці?
11. Що собою являють нестандартні організаційні форми зайнятості?
12. Розкрийте суть неповної зайнятості як специфічної форми гнучкої зайнятості.
13. Неповна зайнятість в Україні.
14. Що таке вторинна зайнятість?
15. Що собою являють тимчасові строкові контракти?
16. Самозайнятість як форма нестандартної зайнятості.
17. Безкоштовно працюючі члени сім'ї.
18. Громадські роботи.
19. Що таке трудова мобільність?
20. Що таке географічна мобільність та які її особливості?
21. За допомогою яких показників оцінюють географічну мобільність?
22. За якими ознаками прийнято групувати регіони щодо міжрегіональної та зовнішньої міграції населення?
23. Розкрити основні функції міграції.
24. Що собою являє міграційна політика?
25. Суть і особливості професійної мобільності.
26. За якими даними здійснюють оцінювання рівня трудової мобільності?
27. Що собою являє показник інтенсивності мобільності робочої сили?

Питання для самостійної роботи

1. Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу.
2. Географічна та професійна мобільність робочої сили як елементи гнучкості ринку праці.
3. Організаційно-правові аспекти жорсткості ринку праці в Україні.

Методичні рекомендації

Крім перерахованих в цьому розділі всі змістовні питання теми студенти вивчають відповідно планам лекційних та семінарських занять.

Питання «Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу» слід розширити, звернувши увагу на причини та напрями поширення гнучкого ринку праці, неповну зайнятість як специфічну форму гнучкої зайнятості, неповну зайнятість в Україні, вторинну зайнятість, тимчасові строкові контракти, самозайнятість як форму нестандартної зайнятості, безкоштовно працюючих членів сім'ї, громадські роботи.

Опрацьовуючи питання географічної та професійної мобільності робочої сили необхідно розкрити суть трудової мобільності, її роль у балансуванні ринку праці та забезпеченні високого рівня конкурентоспроможності, фактори, від яких залежить трудова мобільність, оцінки трудової мобільності та групи чинників, що впливають на рівень трудової мобільності. Слід також розкрити суть географічної мобільності, розглянути види трудової міграції, абсолютні та годинні показники трудової міграції, міграцію на макрорівні та мікрорівні, причини трудової міграції, групування території за ознаками показників міграції, функції міграції, міграційну політику.

Вивчаючи організаційно-правові аспекти жорсткості ринку праці в Україні, необхідно звернути увагу на певні обмеження, встановлені законодавством України. Вони стосуються свободи підприємців у всіх трьох аспектах ринку праці – формах зайнятості та організації робочого часу, визначенні витрат на робочу силу та переміщенні працівників. Необхідно розкрити вплив цих факторів в наслідок обмежень:

- форм зайнятості та організації робочого часу;
- витрат на робочу силу;
- переміщення працівників.

Література

Основна література

1. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2007. -624 с.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
3. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999.-288 с.

Додаткова література

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. –К.: КНЕУ, 2003. – 252с.
2. Горілий А.Г. Економіка ринків праці: Навч. посібник. - Тернопіль: Вид-во Карп'юка, 1999.-156 с.
3. Васильченко В.С., Петрова Т.П. Міграційна політика держави та її інформаційне забезпечення// Україна: аспекти праці.-К.: Праця, 1996.- №6.
4. Онікієнко В.В., Петрова Т.П., Пазюк О.Г. Державне регулювання трудових міграцій: механізм і інформаційне забезпечення. - К.: НЦ ЗРП НАН України і Мінпраці України, 1996.-245 с.
5. Скуратівський В., Палій О., Лібанова Е. Соціальна політика.-К.: УАДУ, 1997.-360 с.
6. Буда Т.Й. Вторинна зайнятість молоді / Регіональна економіка, 1998.- № 3. – С. 96-97.
7. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996.-623 с.
8. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Учебное пособие.-М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
9. Адамчук.В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 407 с.

2.11. Тема 11. Незареєстрований ринок праці

План вивчення матеріалу по темі 11:

1. Сутність та структура незареєстрованого ринку праці.
2. Принципова основа незареєстрованої діяльності.
3. Методи вимірювання незареєстрованого ринку праці та незареєстрованої зайнятості (прямі методи, непрямі методи).
4. Масштаби незареєстрованої трудової діяльності.
5. Незареєстрований ринок праці в Україні.

План лекційного заняття (2 год.)

1. Сутність та структура незареєстрованого ринку праці.
2. Принципова основа незареєстрованої діяльності.
3. Масштаби незареєстрованої трудової діяльності.

Питання для самостійної роботи:

1. Методи вимірювання незареєстрованого ринку праці та незареєстрованої зайнятості (прямі методи, непрямі методи).
2. Незареєстрований ринок праці в Україні.

Методичні рекомендації

Питання, виділені для самостійної роботи студенти вивчають самостійно, однак у виділений час для цієї роботи необхідно поглибити знання і по іншому матеріалу, що розглядався на лекціях.

Вивчаючи методи вимірювання незареєстрованого ринку праці та незареєстрованої зайнятості, слід розглянути прямі і непрямі методи. В прямих методах, які базуються на соціологічних опитуваннях чи вибіркових обстеженнях, доцільно розкрити залежність результатів від формування конкретних питань та загальної готовності респондентів до щирих відповідей. Розкрити підхід, який застосовують у Польщі. Розглянути чотири групи підходів, які реалізують непрямі методи оцінки масштабів неформальної зайнятості. Викласти суть методу «неврегульованого ринку праці», метод Контіні, макроекономічні методи, метод фізичного внеску, порівняти їх між собою.

Опановуючи матеріал по незареєстрованому ринку праці в Україні, необхідно розглянути весь спектр економічної діяльності на ринку праці. Розглянути особливості і масштаби найманої праці, підприємницької діяльності, самозайнятості, безробіття, неформальної зайнятості, тіньової зайнятості, кримінальної зайнятості та взаємозв'язок різних типів зайнятості.

Література

Основна література

1. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

Додаткова література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник.-К.:Знання-Прес,2000.-313 с.

2. Скуратівський В., Палій О, Лібанова Е. Соціальна політика.-К.:УАДУ,1997.-360 с.

3. Занятость и политика на рынке труда в некоторых странах с переходной экономикой. -М.: Изд. Бюро МОТ в Москве, 2000.-с.15.

2.12.Тема 12. Світовий ринок праці

План вивчення матеріалу по темі 12:

1. Тенденції розвитку світового ринку праці.
2. Міжнародна організація праці.
3. Пріоритети сучасної соціально-економічної стратегії економічно розвинутих держав.
4. Забезпечення повної зайнятості – один з найбільш важливих пріоритетів сучасної соціально-економічної стратегії економічно розвинутих держав.
5. Вплив глобалізації на ринок праці України.

План лекційного заняття (2 год.)

1. Тенденції розвитку світового ринку праці.
2. Пріоритети сучасної соціально-економічної стратегії економічно розвинутих держав.
3. Забезпечення повної зайнятості – один з найбільш важливих пріоритетів сучасної соціально-економічної стратегії економічно розвинутих держав.

Семінарське (практичне) заняття 13 (2 год.).

Тема: Вплив глобалізації на ринок праці України.

Питання для обговорення

1. Сутність і роль глобалізації
2. Вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудова відносини.
3. Глобалізація і МОП.

Практичне завдання

Надати відповіді на наступні питання:

1. Які ознаки слугують ключем до розуміння сутності глобалізації?
2. Які основні напрями впливу глобалізації на національний ринок праці?
3. Які документи спрямовані на захист прав працівників в системі Міжнародної організації праці (МОП)?
4. Які завдання поставили перед собою країни ЄС для отримання соціальних здобутків від глобалізації?

Питання для самостійної роботи.

1. Міжнародна організація праці.
2. Вплив глобалізації на ринок праці України.

Методичні рекомендації

Крім виокремлених в даній темі всі її змістовні питання студенти вивчають у відповідності з матеріалом та планами лекційних і семінарських занять.

При опануванні суті і функцій Міжнародної організації праці слід розкрити створення, структуру, призначення та принципи МОП, викласти основні завдання, керівні органи, основні сфери діяльності МОП.

Вивчаючи вплив глобалізації на ринок праці України, необхідно розкрити основні напрями впливу глобалізації на національний ринок праці, посилення впливу Міжнародної організації праці на розвиток глобального ринку праці, сутність конвенції та рекомендацій МОП, які спрямовані на захист прав працівників. Звернути увагу на необхідність розв'язання ряду завдань для отримання соціальних здобутків від глобалізації.

Література

Основна література

1. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
3. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

Додаткова література

1. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навч. посібник.-К.:ЦНЛ, 2004.-440 с.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник.-К.: КНЕУ, 2005.-252 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Монографія.-К.: КНЕУ, 2003.-230 с.
4. Либанова Э.М. Демографическое развитие Украины: проблемы и перспективы. Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної перебудови економіки// Міжнарод. наук.-практ. конф.-К.: Мінпраці України, РВПС України НАН України, Ун-т соц. досліджень, 2000.-Т.2.-597 с.
5. Пухлій В.Г. Соціальні наслідки глобалізації в Україні.- К.: Служба інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної влади, 2004.-22 с.

6. Сколенко С.И. Глобальные рынки XXI столетия. Перспективы Украины.-К., 1998.- 485 с.

7. Білорус Д.Г., Лук'яненко Д.Г., Поручник А.М. Методологічні проблеми дослідження інтернаціоналізації та глобалізації // Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації / За ред. Д.Г.Лук'яненка.-К.: КНЕУ, 2001.-538 с.

8. Щербаков В.П. Доповідь на міжнародній науково-практичній конференції «Глобалізація економіки, регіональна інтеграція, вплив цих процесів на стан трудящих країн – учасниць СНД». – М., 2002.

9. Колосова Р.П. Глобализация экономики и социально-трудовых отношений в России. Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки // Міжнар. наук.-практична конф. -К.: Мінпраці України, РВПС України НАН України, Ін-т соц. досліджень, 2001.-Т.1 – 652 с.

2.13. Тема 13. Формування ринку праці в Україні

План вивчення матеріалу по темі 13:

1. Особливості та етапи формування ринку праці України.
2. Сучасний стан ринку праці України.
3. Регіональні особливості формування ринку праці України.

План лекційного заняття (2 год.)

1. Особливості та етапи формування ринку праці України.
2. Сучасний стан ринку праці України.

Семінарське (практичне) заняття 14 (2 год.)

Тема: Формування ринку праці в Україні

Питання для обговорення

1. Особливості та етапи формування ринку праці України в умовах незалежності.
2. Сучасний стан ринку праці України.
3. Регіональні особливості формування ринку праці України.

Практичне завдання

Надати відповіді на наступні питання і пропозиції:

1. Які виокремлено етапи розвитку ринку праці України в умовах незалежності?
2. Етапи соціальної політики на ринку праці України.
3. Від яких факторів залежать особливості розвитку ринку праці в Україні?
4. Які етапи можна виділити при формуванні пропозиції на ринку праці України?
5. Які зміни на ринку праці України спричинили позитивні тенденції розвитку економіки?
6. Які заходи можливо здійснити для нейтралізації негативних змін на ринку праці України при економічному зростанні?
7. Які заходи запропоновано для підвищення людського потенціалу в Україні?
8. Якими факторами характеризується нова фаза розвитку ринку праці України?
9. Які підходи доцільно використати для оцінки регіональних особливостей розвитку ринку праці?
10. В якій послідовності доцільно знаходити порівняльно-динамічну оцінку ефективності трансформаційних перетворень на ринку праці регіонів України?
11. Яку послідовність передбачає визначення показників ефективності трансформаційних перетворень в сфері формування попиту на ринку праці регіонів України?
12. Яку послідовність передбачає визначення оцінки ефективності оптимізації

пропозиції праці в трансформаційних умовах розвитку регіонів України?

13. Що собою являє загальний показник ефективності регулювання ринків праці регіонів України?

14. Охарактеризуйте групування регіонів України за рівнем ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці в динамічних умовах розвитку.

15. Які показники доцільно прийняти до уваги при статичному підході до оцінки регіональних особливостей розвитку ринку праці?

16. Назвіть і охарактеризуйте групи регіонів, отримані на підставі статичного підходу до оцінки особливостей розвитку ринку праці.

Питання для самостійної роботи

1. Регіональні особливості формування ринку праці України.

Методичні рекомендації

В процесі самостійної роботи над темою «Особливості та етапи формування ринку праці в Україні» поглибити винесені програмні питання, що розглядалися на лекційному занятті.

При вивченні регіональних особливостей формування ринку праці України необхідно надати відповіді на питання 9-16 семінарського (практичного) заняття по даній темі.

Література

Основна література

1. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник.-К.: ЦУЛ, 2007.-624 с.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник.-К.: КНЕУ, 1003.-252 с.
3. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник.-К.: КНЕУ, 1999.-288 с.

Додаткова література

1. Васильченко В.С., Василенко П.М. Ринок праці: теоретичні основи і державна політика: Посібник для працівників державної служби зайнятості. – Т.1.-К., 2000.-560 с.
2. Базилевич В.Д., Баластрик Л.О. Макроекономіка: Навч. посібник.-К.: Атака, 2002.-368 с.
3. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред.: І.К. Бондар, Г.В. Ярошенко, В.І. Науменко, Н.А. Соколенко.-К.: Знання, 1999.
4. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції» / Авт. Кол.: А.С. Гальчинський, В.М. Геєць та ін.; Нац. ін-т стратег. досліджень, Ін-т економ. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтегр. України.-К.: ІОЦ Держкомстату України, 2004.-416 с.
5. Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 р. // Послання Президента України від 27.02.2004// rada.kiev.ua/laws
6. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України № 958/99 від 3 серпня 1999 року // portal.rada.gov.ua
7. Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки. Послання Президента України до Верховної Ради України // Офіційний вісник України.-2002.-№ 38. – с. 1789.

2.14. Тема 14. Аналіз і прогнозування стану ринку праці

План вивчення матеріалу по темі 14:

1. Теоретичні основи аналізу ринку праці.
2. Інформаційне забезпечення аналізу та прогнозування стану ринку праці.
3. Структура та показники аналізу ринку праці.
4. Основні визначення та поняття, які використовують при аналізі ринку праці.
5. Основні методи отримання неофіційної інформації при дослідженні ринку праці.
6. Прогнозування стану ринку праці України.

План лекційного заняття (4 год.)

1. Теоретичні основи аналізу ринку праці.
2. Інформаційне забезпечення аналізу та прогнозування стану ринку праці.
3. Основні визначення та поняття, які використовують при аналізі ринку праці.
4. Основні методи отримання неофіційної інформації при дослідженні ринку праці.

Семінарське (практичне) заняття 15 (2 год.)

Тема: Аналіз стану ринку праці України

Питання для обговорення

1. Теоретичні основи аналізу ринку праці.
2. Інформаційне забезпечення аналізу стану ринку праці.
3. Структура та показники аналізу ринку праці.
4. Основні визначення та поняття, які використовують при аналізі ринку праці.
5. Основні методи отримання неофіційної інформації при дослідженні ринку праці.

Практичне завдання

Надати відповіді на наступні питання і пропозиції:

1. З якою метою проводиться аналіз ринку праці?
2. Які основні прийоми аналізу ринку праці?
3. Які основні форми отримання інформації про стан ринку праці?
4. Які загальні завдання аналізу ринку праці?
5. Які існують джерела інформаційного забезпечення аналізу ринку праці?
6. Які виокремлюють одиниці надання інформації про стан ринку праці?
7. Як розрізняють форми статистичного спостереження ринку праці за строком подання?
8. Які основні розділи складають систему аналітичних показників ринку праці згідно вимог Держкомстату України?
9. Які основні розділи складають систему аналітичних показників ринку праці в системі Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України?
10. Які основні особливості вибірових обстежень населення домогосподарств з питань економічної активності за даними Держкомстату України?
11. Розкрийте основні визначення та поняття, розроблені за рекомендаціями Міжнародної Організації Праці та 13-ї Міжнародної конференції статистиків праці від 29 жовтня 1982 року з урахуванням національних особливостей законодавчої та нормативної баз.
12. Які основні методи збору неофіційної інформації використовують при дослідженні ринку праці?
13. Охарактеризуйте основні методи збору неофіційної інформації при дослідженні ринку праці.

Семінарське (практичне) заняття 16 (2 год.)

Тема: Прогнозування стану ринку праці України

Питання для обговорення

1. Інформаційне забезпечення прогнозування стану ринку праці.
2. Прогнозування стану ринку праці України.

Практичне завдання 1.

Надати відповіді на наступні питання і пропозиції:

1. Що собою являють прогноз і методи прогнозування?
2. Охарактеризуйте основні методи прогнозування.
3. Як визначається основна мета прогнозування ринку праці?
4. Методична схема прогнозування ринку праці.
5. Особливості прогнозування чисельності працездатного населення працездатного віку.
6. Особливості прогнозування попиту і пропозиції на ринку праці, зайнятості і безробіття.

Практичне завдання 2.

Описати схему прогнозування зайнятості населення.

Питання для самостійної роботи

1. Структура та показники аналізу ринку праці.
2. Прогнозування стану ринку праці України.

Методичні рекомендації

Крім виокремлених безпосередньо для самостійної роботи всі змістовні питання даної теми студенти вивчають у відповідності з планами лекції та семінарських (практичних) занять.

При вивченні питання структури та показників аналізу ринку праці слід розкрити систему аналітичних показників ринку праці, яку склав Держкомстат України. Розкрити взаємозв'язок показників Держкомстату України і вимог Конвенції МОП про статистику праці. Відмітити, що більш повний аналіз ринку праці здійснює Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, який для аналізу ринку праці використовує іншу систему показників. Розкрити зміст цих показників.

В процесі опанування прогнозування ринку праці України необхідно надати відповіді на питання, поставлені в практичному занятті 1 до цієї теми.

Література

Основна література

1. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник.-К.: ЦУЛ, 2007.-624 с.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник.-К.: КНЕУ, 2003.-252 с.

Додаткова література

1. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
2. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учебно-метод. пособие. -К.: МАУП, 1997.-300 с.
3. Івахненко В.М. Курс економічного аналізу: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 207 с.

4. Бараник З.П. Статистика ринку праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2003. – 368 с.
5. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навч. посібник. – К.: ЦНЛ, 2004. - 440с.
6. Моделі і методи соціально-економічного прогнозування: Підручник / Геєць В.М., Клебанова Т.С., Черняк О.І., Іванов В.В., Дубровіна Н.А. Ставицький А.В. – Х.: ВД: «ІНЖЕК», 2005. – 396 с.
7. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці (методичні рекомендації) // За ред. Ю.П. Туранського. – К.: РВПС України НАН України, 1999. – 115 с.
8. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції»/Авт. кол.: А.С. Гальчинський, В.М.Геєць та ін.: Нац. ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтеграц. України. - К.: ІОЦ Держкомстату України, 2004.-416 с.
9. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учеб. пособие для вузов / Т.Г. Морозова, А.В. Пикулькин, В.Ф. Тихонов и др. / Под ред. Т.Г. Морозовой, А.В. Пикулькина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 318 с.
10. Марюта А.Н., Бойцун Н.Е. Экономико-математическое моделирование и оптимизация управления организациями. – Дніпропетровськ: Изд. Днепр. ун-та, 2001. – 540 с.
11. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: Добросвет, 1999. – 596 с.
12. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
13. Экономика и социология труда / Под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Чуланова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1999. – 512 с.

3. Загальний список літературних джерел по дисципліні «Ринок праці»

1. Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галужевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2003-2004 роки / www.minagro.gov.ua
2. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки. № 262 від 19.04.2004.
3. Доповідь про розвиток людини за 1999 рік. -Нью-Йорк, ПР ООН.
4. Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки. Послання Президента України до Верховної Ради України // Офіційний вісник України. - 2002. - №38. - стат. 1789.
5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» // Урядовий кур'єр, 2000. -№72.
6. Закон України «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991.-№14.-с. 170.
7. Закон України «Про колективні договори і угоди» // ВВР, 1995.-№36.-стат. 361.
8. Закон України «Про оплату праці»// ВВР, 1995. - №17.-стат. 121.
9. Закон України «Про організації роботодавців»// Офіційний вісник України, 2001.-№ 25.- стат. 1097.
10. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів»// ВВР, 1998.-№ 34.-стат. 227.
11. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»// Офіційний вісник України, 1999.-№ 38.- с. 1889.
12. Конституція України.-К.: Преса України, 1997.- 80 с.
13. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. № 16/98-ВР від 14 січня 1998 року//portal.rada.gov.ua
14. Постанова Верховної Ради України «Про проект Закону України про соціальне партнерство» № 551/96-ВР від 20 листопада 1996 року//portal.rada.gov.ua
15. Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році: Послання Президента України від 27.02.2004//rada.kiev.ua/laws
16. Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2005 році: Послання Президента України до Верховної Ради України//portal.rada.gov.ua
17. Про затвердження Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року: Постанова Кабінету Міністрів України № 922 від 5 липня 2006 р.// portal.rada.gov.ua
18. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України № 958/99 від 3 серпня 1999 року// portal.rada.gov.ua
19. Проект Закону України „Про Державну програму зайнятості населення на 2005-2008 роки”// rada.kiev.ua/laws
20. Закон України «Про державну програму зайнятості населення на 2006-2009 роки» // Урядовий кур'єр, № 131, 19.07.2005.
21. Закон України «Про охорону праці» // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cg>
22. Закон України «Про освіту» // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1060-12>.
23. Закон України «Про підвищення соціальних гарантій для трудящих». // ВВР. - 1991. - № 42.
24. Закон України «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні». // ВВР, 1991, № 21.
25. Закон України «Про державну доплату сім'ям з дітьми». // ВВР, 1993, № 5.
26. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»//ВВР, 1993.- № 16.
27. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»//ВВР, 2000.-№27.-с. 474-480.
28. Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу освіту або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцю»// Бюлетень національної служби посередництва і примирення.-2005.-№1.-С.3-5.
29. Регіональна угода між Кіровоградською обласною державною адміністрацією, обласними об'єднаннями роботодавців та профспілок на 2007 -2009 роки <http://gutszn.kr-admin.gov.ua/index.php?set=news&mc=readfull&do=153>
30. Регіональна угода між Кіровоградською обласною державною адміністрацією, обласними об'єднаннями роботодавців та профспілок на 2004 -2005 роки // www.gutszn.kw.ukrtel.net
31. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції»/Авт. кол.: А.С. Гальчинський, В.М.Геєць та ін.: Нац. ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтеграц. України. - К.: ІОЦ Держкомстату України, 2004.- 416 с.
32. Абашина О.В. Аналіз і напрями удосконалення регіональної політики зайнятості молоді // Економіка промисловості.-2006.-№ 3(34).-С. 220-228.
33. Абашина О.В. Дослідження особливостей регіонального ринку праці молоді // Економічні науки. Серія

- „Регіональна економіка”. Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. – Випуск 5 (17). – Ч.4. – Луцьк. 2008. – С. 6-18.
34. Абашина О.В. Особливості оплати праці робочої сили вищих кваліфікаційних рівнів в транзитивній економіці // Науковий журнал «Вісник технологічного університету Поділля». Частина 3. Економічні науки, 2001.-№ 2.-С. 97-100.
35. Абашина О.В. Особливості формування робочої сили молоді регіону в системі вищої освіти. // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие. Сб. научн. тр. В 3 т. – Т.2 / НАН Украины, Ин-т. экономики пром-ти. – Донецк, 2006. - С. 304 - 312.
36. Абашина О.В. Підприємництво та малий бізнес – сфера ефективного використання ресурсів молоді для праці в регіоні // Національний вісник Буковинського державного фінансово-економічного інституту: Збірник наукових праць. Вип. 4: Економічні науки. -Чернівці, 2003.-С.68-70.
37. Абашина О.В. Ресурси молоді для праці в ринкових умовах// Розширення ринку праці в центральному економічному регіоні України: Республіканська науково-практична конференція.-Кіровоград 11-12 листопада 2002 р.- Кіровоград, 2002.-С. 45-50.
38. Абашина О.В. Удосконалення обліку та аналізу економічної діяльності ресурсів молоді для праці на підприємстві // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес та ефективність виробництва. - Харків: НТУ «ХПІ», 2003.-№23.-С. 46-50.
39. Абашина О.В. Формування ринку праці в адміністративно-економічному регіоні // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Податкова та фінансово-кредитна політика держави і механізми її реалізації в регіонах України (Щорічник наукових праць). Випуск XXIV / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редколегія: відповідальний редактор академік НАН України М.І. Долішній. - Львів, 2001. - С. 533-543.
40. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
41. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці (методичні рекомендації) // За ред. Ю.П. Туранського. – К.: РВПС України НАН України, 1999. – 115 с.
42. Базилевич В.Д., Баластрик Л.О. Макроекономіка : Навч. посібник. – К.: Атака, 2002. – 368 с.
43. Бараник З.П. Статистика ринку праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2003. – 368 с.
44. Беззубко Л.В., Лобас В.М., Чернобай А.В. Вопросы трудовых отношений в условиях рынка: Уч. пос. – Макеевка: Дон ГАСА, 2000. – 206 с.
45. Білорус Д.Г., Лук'яненко Д.Г., Поручник А.М. Методологічні проблеми дослідження інтернаціоналізації та глобалізації // Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації / За ред. Д.Г.Лук'яненка.-К.: КНЕУ, 2001.- 538 с.
46. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
47. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. - К., 2005. – 381 с.
48. Болубах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах // Актуальні проблеми економіки. -2006.-№3.- С. 154-158.
49. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 277 с.
50. Буда Т.Й. Вторинна зайнятість молоді / Регіональна економіка, 1998.- № 3. – С. 96-97.
51. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навч. посібник. – К.: ЦНІ, 2004. - 440с.
52. Былков В.Г. Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда. - Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2000. – 121 с.
53. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник.-К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
54. Васильченко В.С., Василенко П.М. Ринок праці: Теоретичні основи і державна практика: Посібник для працівників державної служби зайнятості. – Т. 1. – К., 2000. – 560 с.
55. Васильченко В.С., Петрова Т.П. Міграційна політика держави та її інформаційне забезпечення// Україна: аспекти праці.-К.: Праця, 1996.- №6.
56. Владимірова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие. -М.: Изд. Дом «Дашков и К^о», 2000.-220 с.
57. Волкова О.В. Ринок праці: Навчальний посібник. –К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
58. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Ученик для вузов.-М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. - 412 с.
59. Герасимчук В.І. Соціально орієнтований ринок праці і проблеми його становлення. – К.: Вид-во принт. експрес, 2000. – 32 с.
60. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. – Д.: Дон ДУЕТ, 2004. – 161 с.

61. Горілий А.Г. Економіка ринків праці: Навч. посібник. – Тернопіль: Видавництво Карп'юка, 1999. – 156 с.
62. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 535 с.
63. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання – КОО, 2001. – 254 с.
64. Джагарян Г.Г. Становление и развитие рынка труда в России / Под ред. В.Г. Былова; Институт научной информации по общественным наукам. Российская академия наук. – М., 1995. – 36 с.
65. Долішній М., Садова І., Семів Л. Проблеми ринку праці: потенціал науки в регіональних інтересах управління // Регіональна економіка. – 2000. – №1. – С. 76–82.
66. Економічний потенціал регіону: пріоритети використання: Монографія / І.М. Школа, Т.М. Ореховська, І.Д. Козменко та ін.; за ред. І.М. Школи. – Чернівці: Рута, 2003. – 464 с.
67. Еськов А.Л. Гуманизация труда и производства в постиндустриальном обществе. – К.: Наук. світ, 2003. – 55 с.
68. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. - 3-тє вид., без змін – К.: КНЕУ, 2007. – 304 с.
69. Засць Т.А. Пріоритетні напрямки регулювання попиту і пропозиції робочої сили на територіальних ринках праці // Міжвідомчий науковий збірник „Зайнятість та ринок праці”. – Вип. 3. – К.: АТ „Українська видавнича група”, 1995. – С. 35-42.
70. Занятость и политика на рынке труда в некоторых странах с переходной экономикой. -М.: Изд. Бюро МОТ в Москве, 2000. - 15 с.
71. Івахненко В.М. Курс економічного аналізу: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 207 с.
72. Каддафі М. Зелена книга. – К.: Фенікс, 2003. – 160 с.
73. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учебно-метод. пособие. - К.: МАУП, 1997.-300 с.
74. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Уч. пос. – Х.: ХНУ им. Кармазина, 2003. – 250 с.
75. Колешня Л. Проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів і шляхи їх вирішення // Україна: аспекти праці. – 2001. – №3. – С. 11–18.
76. Колосницьна М.Г. Экономика труда: Учеб. пособие для студентов бакалаврата экон. вузов. – М.: Магистр, 1998. – 236 с.
77. Колосова Р.П. Глобализация экономики и социально-трудовых отношений в России. Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки // Міжнар. наук.-практична конф. -К.: Мінпраці України, РВПС України НАН України, Ін-т соц. досліджень, 2001.-Т.1 – 652 с.
78. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія.-К.: КНЕУ,2003.-230 с.
79. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України // Україна: аспекти праці. – 2008. – №1. – С. 35–39.
80. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. – М.: ЦЭМ, 1999. – 288 с.
81. Либанова Э.М. Демографическое развитие Украины: проблемы и перспективы. Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної перебудови економіки// Міжнарод. наук.-практична конференц.-К.: Мінпраці України, РВПС України НАН України, Ун-т соц. досліджень, 2000.-Т.2.-597 с.
82. Липчук В.В., Линдюк А.О. Мотиваційні чинники працевлаштування молоді у сільськогосподарських підприємствах // Економіка АПК. – 2008. – №7. – С. 131–136.
83. Лисенко Л.І., Максимов Б.В. Ринок праці. Техніка пошуку роботи: Навч. посібник. – К.: ВД „Професіонал”, 2004. – 320 с.
84. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
85. Лісовий А.В. Мікроекономіка: Навч. посібник. – К.: ЦНЛ, 2003. – 208 с.
86. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В. 2 т.: Пер. с англ. - Т.1. – Таллин: АО „Реферто”, 1993. – 400 с.
87. Марюта А.Н., Бойцун Н.Е. Экономико-математическое моделирование и оптимизация управления организациями. – Дніпропетровськ: Изд. Днепр. ун-та, 2001. – 540 с.
88. Маслова И. Методология изучения и реалии российского рынка труда // Вестник статистики. – 1992. - № 10. – С. 21-37.
89. Моделі і методи соціально-економічного прогнозування: Підручник / ГесцьВ.М., Клебанова Т.С., Черняк О.І., Іванов В.В., Дубровіна Н.А., Ставицький А.В. – Х.: ВД: «ІНЖЕК», 2005. – 396 с.
90. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред.: І.К. Бондар, Г.В. Ярошенко, В.І. Науменко, Н.А. Соколенко.-К.: Знання,1999.
91. Москвин В.А., Кораблева Н.И. Безработица и стресс // Информ. Бюлл. Мин-ва труда Украины «Человек и работа».- 1994.-№2.
92. Мочерний С.В. Економічна теорія: Посібник для студентів вищих закладів освіти.-К.: Академія, 1999.-592 с.
93. Мутяк М. Менеджмент зайнятості молоді: міжнародний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. - №4. – С.24-

94. Нікітіна Г.О., Дробиш Л.В. Соціально-трудові відносини: Тексти лекцій для студентів спеціальності 7.050107 «Економіка підприємства» денної та заочної форм навчання. -Полтава: ПУСКУ//lib.uccu.org.ua
95. Онікієнко В.В., Петрова Т.П., Пазюк О.Г. Державне регулювання трудових міграцій: механізм і інформаційне забезпечення. - К.: НЦ ЗРП НАН України і Мінпраці України, 1996.-245 с.
96. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
97. Петрова І.Л. Ринок праці: процес сегментації: Монографія. – К.: УДПУ, 1996. – 178 с.
98. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
99. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учеб. пособие для вузов / Т.Г.Морозова, А.В. Пикулькин, В.Ф. Тихонов и др. / Под ред. Т.Г. Морозовой, А.В. Пикулькина. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 318 с.
100. Пухлій В.Г. Соціальні наслідки глобалізації в Україні. - К.: Служба інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної влади, 2004.-22 с.
101. Ринок праці України в 2005 році: Аналітично-статистичний збірник. -К.:ДЦЗ Міністерства праці та соціальної політики України, 2006.
102. Рофе А.И. Рынок труда: Учебник для вузов. – М.: МИК, 2003. – 272 с.
103. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. М.: Изд. МИК, 1999. – 336с.
104. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М. – 2000. – 400с.
105. Савченко А.Г., Пуктаєвич Г.О., Тітьонко О.М.. Макроекономіка: Підручник. – К.: Либідь, 1999. – 288 с.
106. Сколенко С.И. Глобальные рынки XXI столетия. Перспективы Украины.-К., 1998.-485 с.
107. Скуратівський В., Палій О, Лібанова Е. Соціальна політика.-К.:УАДУ,1997.-360 с.
108. Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. – М., 1996.
109. Соціальне партнерство на ринку праці України: Навч. посібник / Ю.Н. Маршавин, С.В. Бакуменко, В.М. Данюк, О.С. Зінченко, А.М. Колот. Н.В. Мартиненко. – К., 1998. – 152 с.
110. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: Колект. монографія / Богиня Д.П., Куликов Г.Г., Шамота В.М., Лисогор Л.С. та ін. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – 300 с.
111. Статистичний щорічник України за 2007 р. / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2008. – 572 с.
112. Статистичний щорічник України за 2006 р. / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2007. – 552 с.
113. Статистичний щорічник України за 2005 р. / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2006. – 576 с.
114. Статистичний щорічник України за 2004 р. / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2005. – 588 с.
115. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2007 рік // Головне управління статистики у Кіровоградській області. Загальна ред. Л. Б. Дівель. –Кіровоград, 2008. – 512 с.
116. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2003 рік // Головне управління статистики у Кіровоградській області. Загальна ред. Н.П. Моторної. –Кіровоград, 2004. – 537 с.
117. Титар О.О. Ринок праці. Конспект лекцій для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання.- Харків: Вид. ХДЕУ, 2004.-100 с.
118. Хаффнер Ф. Ринок праці та державна політика щодо стимулювання зайнятості та підтримки безробітних: німецький досвід // Міжвідомчий науковий збірник „Зайнятість та ринок праці”. – Вип. 3. – К.: АТ „Українська видавнича група”, 1995. – С. 51-59.
119. Чикуркова А.Д., Деренко О.М. Ринок праці. – Кам’янець-Подільський: Абетка, 2002. – 92 с.
120. Щербаков В.П. Доповідь на міжнародній науково-практичній конференції «Глобалізація економіки, регіональна інтеграція, вплив цих процесів на стан трудящих країн – учасниць СНД». – М., 2002.
121. Экономика и социология труда / Под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Чуланова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1999. – 512 с.
122. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996.-623 с.
123. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: Добросвет, 1999. – 596 с.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
1. Тематичний план вивчення дисципліни „Ринок праці”	5
2. Зміст дисципліни „Ринок праці” за темами лекційних і практичних занять.....	6
2.1. Тема 1. Суть і функції ринку праці в економічній системі	6
2.2. Тема 2. Механізм саморегулювання ринку праці.....	8
2.3. Тема 3. Інфраструктура ринку праці	10
2.4. Тема 4. Внутрішньофірмовий ринок праці	12
2.5. Тема 5. Індивідуальне пропонування на ринку праці.....	27
2.6. Тема 6. Сукупне пропонування на ринку праці	33
2.7. Тема 7. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу	45
2.8. Тема 8. Зайнятість населення	49
2.9. Тема 9. Безробіття	57
2.10. Тема 10. Гнучкий ринок праці.....	65
2.11. Тема 11. Незареєстрований ринок праці	67
2.12. Тема 12. Світовий ринок праці.....	68
2.13. Тема 13. Формування ринку праці в Україні.....	70
2.14. Тема 14. Аналіз і прогнозування стану ринку праці.....	72
3. Загальний список літературних джерел по дисципліні «Ринок праці»	75